

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2021

As partes signatárias deste instrumento, de um lado, como representante da categoria profissional, o **SINTHORESP** - Sindicato dos Trabalhadores em Hotéis, Apart Hotéis, Motéis, Flats, Pensões, Hospedarias, Pousadas, Restaurantes, Churrascarias, Cantinas, Pizzarias, Bares, Lanchonetes, Sorveterias, Confeitarias, Docerias, Buffets, Fast-Foods e Assemelhados de São Paulo e Região, e de outro lado, como representante da categoria econômica, o **SINHORES Osasco - Alphaville e Região**, designação figurada do Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Osasco e Região, por intermédio de seus Diretores Presidentes, em função das respectivas representações e de suas bases territoriais, ajustam a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DE 2019/2021**, nos termos dos arts. 1º, IV, 6º, caput, 7º, caput e inciso XXVI, 8º, III e VI, e 170, caput, todos da Constituição Federal, bem como dos arts. 8º, § 3º, 611, caput, 611-A, caput, e 613, IV, todos da CLT e demais disposições legais aplicáveis, cujas cláusulas e condições reciprocamente obrigam-se a cumprir e fazer respeitar, a seguir transcritas:

I – ABRANGÊNCIA E VIGÊNCIA

CLÁUSULA 1ª. VIGÊNCIA E DATA BASE

A presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** tem vigência de 2 (dois) anos, ou seja, no período de 1º de julho de 2019 a 30 de junho de 2021, mantida a data-base em 1º de julho.

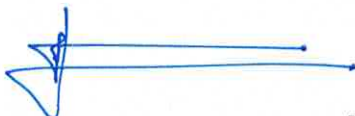
CLÁUSULA 2ª. ABRANGÊNCIA

O presente Instrumento abrange empregadores e empregados em hotéis, apart-hotéis, motéis, flats, pensões, hospedarias, pousadas, hostels, restaurantes, churrascarias, cantinas, pizzarias, bares, lanchonetes sorveterias, confeitarias, docerias, buffets, fast foods e assemelhados, nos municípios em intersecção com o que consta no Registro Sindical das partes convenientes, quais sejam: **Barueri, Cajamar (incluindo-se Jordanésia), Carapicuíba, Itapevi, Jandira, Osasco, Pirapora do Bom Jesus e Santana de Parnaíba.**

II – CORREÇÃO SALARIAL, PISOS E GARANTIAS SALARIAIS

CLÁUSULA 3ª. CORREÇÃO SALARIAL

As empresas ficam obrigadas a aplicar o reajuste de **4%** (quatro por cento) sobre os salários devidos aos empregados a partir de 01/07/2019, mediante a aplicação do **fator 1,04** (um inteiro e quatro centésimos), para reposição inflacionária.



§ 1.º O reajuste previsto nesta cláusula **não se aplica aos empregados com salário igual ou superior a R\$ 8.500,00 (oito mil e quinhentos reais)**, posto que a estes será acrescida a parcela fixa de **R\$ 340,00 (trezentos e quarenta reais)** em seus salários **a partir de 01/07/2019**. Tais empregados poderão negociar majoração superior direta e livremente com seus respectivos empregadores.

§ 2.º Serão compensadas, em relação à correção obrigatória acima determinada (4%), as antecipações **espontaneamente concedidas** pelos empregadores a partir de 1º de julho de 2018, excetuados os aumentos decorrentes de promoção, equiparação salarial, término de aprendizagem e transferência. **Não serão compensadas as antecipações obrigatórias** determinadas pelo Termo Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho 2017/2019.

§ 3.º As empresas que não readequaram os pisos salariais ou não aplicaram o reajuste de 4% nos salários devidos em julho, agosto, setembro, outubro e novembro de 2019, por qualquer motivo, deverão quitar metade das diferenças (50%) com os salários de dezembro de 2019, a serem pagos até o 5º dia útil de janeiro de 2020, e a outra metade (50%) com os salários de janeiro de 2020, a serem pagos até o 5º dia útil de fevereiro de 2020.

CLÁUSULA 4ª. REABERTURA DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

Acumulada inflação igual ou superior a 7%, a qualquer tempo após o início da vigência deste Termo, com base no índice INPC divulgado pelo órgão oficial competente, as partes retomarão as negociações coletivas, visando nova concessão de antecipação salarial.

CLÁUSULA 5ª. PISOS SALARIAIS

Os pisos salariais serão os seguintes:

I – Para as empresas que concedem plano de saúde integral:

a) Para as **microempresas, empresas de pequeno porte e empresas enquadradas no regime do SIMPLES**, a partir de 01/07/2019, de **R\$ 1.230,00** (mil e duzentos e trinta reais) para os mensalistas (empregados que recebem salários por mês), ou **R\$ 5,59** (cinco reais e cinquenta e nove centavos) por hora trabalhada para os horistas (empregados cujos salários são calculados de acordo com o número de horas trabalhadas durante o mês); e

b) Para as **demais empresas**, a partir de 01/07/2019, de **R\$ 1.279,00** (mil e duzentos e setenta e nove reais) para os mensalistas (empregados que recebem salários por mês), ou **R\$ 5,81** (cinco reais e oitenta e um centavos) por hora trabalhada para os horistas (empregados cujos salários são calculados de acordo com o número de horas trabalhadas durante o mês).

II – Para as empresas que não concedem plano de saúde integral:

a) Para as **microempresas, empresas de pequeno porte e empresas enquadradas no regime do SIMPLES**, a partir de 01/07/2019, de **R\$ 1.342,00** (mil e trezentos e quarenta e

dois reais) para os mensalistas (empregados que recebem salários por mês), ou **R\$ 6,10** (seis reais e dez centavos) por hora trabalhada para os horistas (empregados cujos salários são calculados de acordo com o número de horas trabalhadas durante o mês); e

b) Para as **demais empresas**, a partir de 01/07/2019, de **R\$ 1.396,00** (mil e trezentos e noventa e seis reais) para os mensalistas (empregados que recebem salários por mês), ou **R\$ 6,35** (seis reais e trinta e cinco centavos) por hora trabalhada para os horistas (empregados cujos salários são calculados de acordo com o número de horas trabalhadas durante o mês).

§ 1.º O piso salarial para os empregados de **empresas que adotem a modalidade de gorjetas obrigatórias ou compulsórias, mediante o Termo de Implantação das Gorjetas Compulsórias previsto na CCT Específica das Gorjetas**, independentemente do seu porte econômico ou regime tributário a que esteja submetidas, passa a ser, a partir de 01/07/2019, de **R\$ 1.230,00** (mil e duzentos e trinta reais) para os mensalistas (empregados que recebem salários por mês), ou **R\$ 5,59** (cinco reais e cinquenta e nove oitenta e sete centavos) por hora trabalhada para os horistas (empregados cujos salários são calculados de acordo com o número de horas trabalhadas durante o mês).

§ 2.º O plano de saúde apto à concessão dos pisos indicados no inciso I do caput poderá ser na modalidade coparticipação, restando mantida a obrigação do empregador de arcar integralmente com as mensalidades do plano de saúde.

CLÁUSULA 6ª. GARANTIA SALARIAL DE ADMISSÃO

Fica garantida ao empregado admitido para a função de outro, dispensado sem justa causa, a percepção de igual salário ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

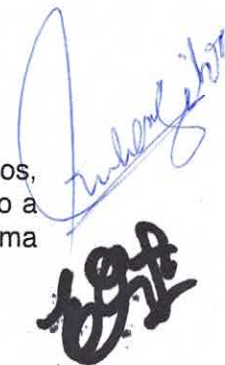
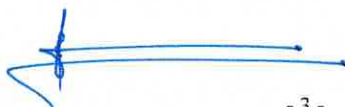

CLÁUSULA 7ª. GARANTIA DE SALÁRIO AO SUBSTITUTO

Nas substituições temporárias superiores a 30 (trinta) dias, o substituto fará jus à diferença salarial existente entre ele e o substituído, a título de gratificação por função, desde o 31º (trigésimo primeiro) dia até o último em que perdurar a substituição.

Parágrafo único. Terminada a substituição, deixará de existir a obrigatoriedade no pagamento da referida gratificação por função, não implicando em redução salarial.

CLÁUSULA 8ª. COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Os empregadores fornecerão comprovantes de pagamento de salários aos seus empregados, contendo a identificação da empresa (timbre e o número constante no CNPJ), bem como a natureza e os valores das importâncias pagas e dos descontos efetuados, de forma discriminada, inclusive o valor dos depósitos do FGTS.

CLÁUSULA 9ª. PAGAMENTO DE SALÁRIOS

Incorrerá na multa de 10% (dez por cento) sobre o débito, em favor do empregado, a empresa que atrasar o pagamento do salário ou do 13º salário, desde que não tenham ocorrido razões de força maior.

CLÁUSULA 10ª. PAGAMENTO POR MEIO DE BANCOS

As empresas, quando não efetuarem o pagamento dos salários e vales em moeda corrente, deverão proporcionar tempo hábil aos empregados para o recebimento no banco ou posto bancário dentro da jornada de trabalho, quando coincidente com o horário bancário, excluindo-se os horários de refeição.

CLÁUSULA 11ª. DESCONTOS SALARIAIS

Ficam proibidos quaisquer descontos salariais que não decorram de lei, acordos coletivos, sentenças normativas ou adiantamento.

Parágrafo único. Serão admitidos, contudo, descontos que traduzam benefícios ao empregado, desde que por este autorizado.

CLÁUSULA 12ª. ADIANTAMENTO SALARIAL

As empresas concederão a seus empregados um adiantamento salarial (vale) de 40% (quarenta por cento) do salário devido, no 15º dia útil após o pagamento.

Parágrafo único. Excetuam-se da aplicação desta cláusula as empresas que efetuam o pagamento integralmente no mês de referência.

CLÁUSULA 13ª. ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO

Fica garantido o adiantamento do 13º salário aos empregados, na forma da Lei 4.749/65.

CLÁUSULA 14ª. PROMOÇÕES

Assegura-se ao empregado designado ou promovido o direito de receber integralmente o salário da nova função, observado o disposto no art. 460 da CLT.

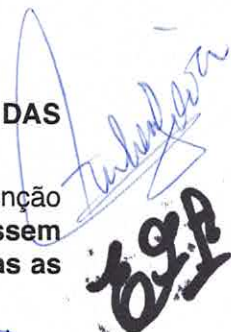
III – GORJETAS

CLÁUSULA 15ª. RATIFICAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA ESPECÍFICA DAS GORJETAS

As partes ora convenientes ratificam neste ato as cláusulas que compõem a Convenção Coletiva de Trabalho Específica das Gorjetas 2019/2021, **como se aqui estivessem integralmente transcritas, cuja observância, portanto, se faz obrigatória para todas as**






29/11

empresas da categoria. Esta Convenção Coletiva Específica das Gorjetas foi assinada nesta data e está anexa ao presente Instrumento Coletivo, integrando-o para todos os fins.

CLÁUSULA 16ª. ESCLARECIMENTOS SOBRE A LEI 13.419/2017 E O ART. 457-A DA CLT TRAZIDO PELA MP 905/2019, E A OBRIGATORIEDADE DE OBSERVÂNCIA DA CONVENÇÃO DAS GORJETAS. DA ILEGALIDADE DA RETENÇÃO E PENALIDADES A QUE ESTÃO SUJEITAS AS EMPRESAS QUE NÃO FORMALIZAREM A SISTEMÁTICA MEDIANTE TERMO DE IMPLANTAÇÃO DAS GORJETAS OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO ESPECÍFICO

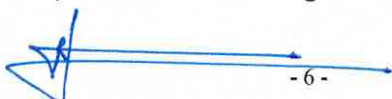
- I. As empresas que não estiverem procedendo à arrecadação, repasse e integração das gorjetas na remuneração dos empregados segundo as regras disciplinadas pela **Convenção Coletiva de Trabalho Específica das Gorjetas 2019/2021**, especialmente sem a assinatura dos necessários **Termos de Implantação das Gorjetas Compulsórias** ou **Acordos Coletivos de Trabalho** junto ao sindicato descrevendo a sistemática de arrecadação, repasse e integração das gorjetas, estarão descumprindo a Norma Coletiva da Categoria, bem como a Lei 13.419/2017 e o novo art. 457-A da CLT, trazido pela Medida Provisória nº 905/2019, e conseqüentemente **não poderão fazer a retenção de qualquer percentual para pagamento de encargos – sendo esta considerada ilegal –, devendo repassar as gorjetas arrecadadas integralmente aos empregados.**
- II. Para tanto, cabe esclarecer aos representados, de forma detalhada, o que disciplina a Lei nº 13.419/2017 e o novo art. 457-A da CLT, trazido pela Medida Provisória nº 905/2019:
 - a. Disciplinam a Lei e o art. 457-A da CLT que a gorjeta **“não constitui receita própria dos empregadores ... e será distribuída segundo critério de custeio e de rateio definidos em convenção ou acordo coletivo de trabalho”**. Mediante tal previsão, **gorjeta não é dinheiro da empresa, não podendo esta fazer daquela o que quer**, mas somente aquilo que é definido em convenção coletiva de trabalho, e esta, por sua vez, **obriga** o empresário a formalizar a sistemática de arrecadação, rateio e integração das gorjetas **por escrito, mediante acordo coletivo de trabalho, ou Termo de Implantação das Gorjetas assinado junto aos respectivos sindicatos profissional e patronal;**
 - b. Também disciplinam a Lei e o art. 457-A da CLT, ao prever os percentuais de retenção de até 20% e até 33% para pagamento de encargos, que a retenção será “facultada” e mediante “previsão em convenção ou acordo coletivo”. Ou seja, a **‘faculdade’ de reter algum percentual depende de ‘previsão em convenção coletiva’** e esta, por sua vez, prevê em suas cláusulas 8.8 e 8.8.3 que a adoção da modalidade de gorjetas compulsórias, ou seja, a que permite a retenção de percentual para pagamento de encargos, **dependerá** da assinatura pela empresa de instrumento específico, denominado **Termo de Implantação das Gorjetas Compulsórias** junto aos sindicatos profissional e patronal, ou de Acordo Coletivo de Trabalho. **Logo, sem um destes dois instrumentos específicos, não é lícita a retenção de qualquer percentual, fazendo jus os empregados a receberem integralmente as gorjetas pagas pelos clientes, sem qualquer desconto;**
 - c. Também disciplinam a Lei e o art. 457-A da CLT, quando trata da gorjeta entregue



- pelo cliente diretamente ao empregado – ou seja, a gorjeta espontânea ou o repique, que é o valor pago pelo cliente em dinheiro além do valor pago a título de gorjeta –, que esta “terá os seus critérios definidos em convenção ou acordo coletivo de trabalho, facultada a retenção”. Nessa medida, **de igual forma, não poderá a empresa proceder quanto a estes sem a necessária assinatura dos instrumentos específicos ora em referência, muito menos proceder a qualquer retenção;**
- d. Também preveem a Lei e o art. 457-A da CLT o pagamento de multa ao trabalhador prejudicado quando “comprovado o descumprimento do disposto nos § 1º, § 3º, § 4º e § 6º ” daquele artigo 457-A. Desta forma, **tal multa será devida quando a empresa fizer a arrecadação, repasse e integração das gorjetas sem a necessária assinatura do Termo de Implantação das Gorjetas Compulsórias junto aos sindicatos convenentes** ou Acordo Coletivo de Trabalho, uma vez que os § 1º, § 3º, § 4º e § 6º ” desse artigo preveem que os procedimentos afetos ao rateio e repasse, bem como o percentual facultativo de retenção, devem estar previstos em Convenção Coletiva, e esta, por sua vez, determina que as empresas formalizem tudo pelos instrumentos ora em referência;
- e. A multa descrita na alínea anterior será “um trinta avos da média da gorjeta recebida pelo empregado por dia de atraso, limitada ao piso da categoria”, por “empregado prejudicado”. O texto legal, portanto, **impõe pesadas multas àquele que está irregular, podendo chegar a um piso da categoria por empregado**, dependendo do caso.
- III. De tal sorte, nos estritos termos da Lei nº 13.419/2017 e do novo art. 457-A da CLT, ficam as empresas da categoria **advertidas** a providenciarem, **o quanto antes**, a formalização dos procedimentos afetos à arrecadação, repasse e integração das gorjetas via **Termo de Implantação** ou por meio de Acordo Coletivo de Trabalho, uma vez que as empresas que não estiverem cumprindo com o determinado na **Convenção Coletiva Específica das Gorjetas estarão sujeitas às medidas processuais cabíveis a serem intentadas pelo sindicato profissional, visando a restituição da parte das gorjetas indevidamente retidas, além da multa diária de 1/30 em comento, tudo acrescido de honorários advocatícios, juros de mora e correção monetária.**
- IV. Os esclarecimentos supra não prejudicam o cumprimento dos demais termos da Convenção Coletiva Específica das Gorjetas, os quais deverão ser observados por empregados e empregadores em sua totalidade.

IV – ADMISSÃO DE EMPREGADOS

CLÁUSULA 17ª. ANOTAÇÕES NA CTPS. MULTA

Quando a empresa deixar de anotar o contrato de trabalho na CTPS do empregado, ou anotá-lo consignando com incorreção a data de admissão, incorrerá em multa de **R\$ 20,00** (vinte reais) por dia, contada da data da irregularidade até a efetiva anotação ou correção, limitado o valor da multa ao maior piso salarial da categoria.


- 6 -

Parágrafo único. A multa não será devida quando a relação de emprego for controvertida, ou na hipótese da omissão da empresa não se revestir de má-fé, como, por exemplo, no caso de reclamantes que não exerçam funções ligadas à atividade-fim da empresa.

CLÁUSULA 18ª. ABSTENÇÃO DE CONDUTA DISCRIMINATÓRIA

A empresa compromete-se a abster-se de preterir, no ato de admissão, trabalhador sindicalizado, bem como de dispensar trabalhador por sindicalização superveniente à admissão.

CLÁUSULA 19ª. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Ao empregado que for readmitido para o exercício da mesma função não se aplica o disposto no § 2º, letra “c”, do artigo 443 da CLT.

CLÁUSULA 20ª. FUNÇÕES QUALIFICADAS

Os empregados contratados para exercer funções qualificadas ou quando, para tanto promovidos, terão, de imediato, a anotação da função efetiva em suas carteiras profissionais.

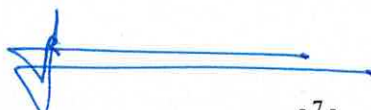
CLÁUSULA 21ª. MÃO-DE-OBRA DE TERCEIROS

Considerando a necessidade de aumentar-se o acesso ao trabalho, diminuindo-se os nocivos efeitos do desemprego sobre o setor, o SINTHORESP recomenda o uso da plataforma **closeer** (<https://closeer.com.br>) pelas empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, para recrutamento e contratação de profissionais eventuais para grandes eventos, banquetes e grandes demandas **quando o quadro efetivo de empregados não tiver condições de suportar.**

§ 1.º O uso da plataforma *closeer* é avalizado e endossado pelo SINTHORESP porque esta funciona sob algoritmo que impede que o mesmo trabalhador seja recrutado por mais de duas vezes por semana por uma mesma empresa, impedindo-se assim que estes se tornem empregados e permaneçam sob o falso manto de trabalhadores eventuais, em homenagem ao art. 9º da CLT.

§ 2.º A plataforma *closeer* e seus administradores, como avaliado pelo SINTHORESP, comprometem-se:

- a) A utilizar algoritmos para aproximação e recomendação de profissionais, de maneira impessoal;
- b) A atuar de forma isenta e com o maior alcance possível, estando disponível por meio de website (<https://closeer.com.br>) ou por aplicativos para os sistemas Android ou iOS, e ainda por canais de comunicação como WhatsApp, Facebook Messenger e e-mail.





c) A garantir a eventualidade nas contratações utilizando recursos da plataforma que impedem a prestação de serviços do mesmo profissional mais que duas vezes por semana no mesmo estabelecimento, afastando-se a pessoalidade, habitualidade e onerosidade exclusiva e a consequente caracterização de vínculo, seja com a empresa que contrata, seja com a plataforma *clooser*,

d) A possuir sistema de ENVIO, ACEITE ou RECUSA das propostas de prestação de serviços;
e

e) A fornecer Seguro de Acidentes Pessoais aos profissionais cadastrados em sua base de dados, devidamente homologado na SUSEP, durante a execução dos trabalhos.

§ 3.º A plataforma *clooser* também poderá ser utilizada pelas empresas do setor como apoio e fonte para recrutamento e seleção de profissionais fixos, considerando que, dentre os profissionais cadastrados na plataforma, encontram-se formandos da Escola de Hotelaria, bem como inscritos da Bolsa de Empregos do SINTHORESP.

§ 4.º O SINTHORESP poderá avaliar e vir a endossar o uso de outras plataformas digitais, acaso outra empresa tenha igual idoneidade e garanta as mesmas condições demonstradas pela plataforma *clooser*.

CLÁUSULA 22ª. REGISTRO

As empresas deverão anotar na CTPS a função efetivamente exercida pelo empregado, observada a Classificação Brasileira de Ocupação (CBO).

CLÁUSULA 23ª. DOCUMENTAÇÃO

Na contratação, as empresas não poderão exigir outros documentos senão os previstos em lei.

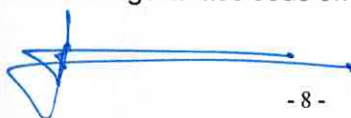
V – JORNADA DE TRABALHO

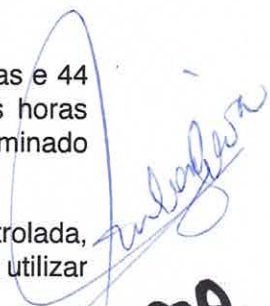


CLÁUSULA 24ª. EMPREGADOS HORISTAS

A jornada de trabalho do empregado horista será de, no máximo, 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais. Ultrapassado qualquer um desses limites, as horas excedentes serão consideradas como extraordinárias e pagas com o acréscimo determinado pela presente Convenção Coletiva.

§ 1.º A jornada de trabalho dos empregados horistas deverá ser devidamente controlada, ainda que a empresa esteja desobrigada de manter registro de ponto. Se a empresa utilizar controle eletrônico, este deverá estar de acordo com a Portaria 1.510 do MTE.

§ 2.º As empresas deverão assegurar aos seus empregados horistas jornadas de trabalho de,



no mínimo, 140 (cento e quarenta) horas mensais. Ainda que, eventualmente, determinado empregado trabalhe menos do que esse número mínimo de horas, a ele deverá ser assegurado o pagamento correspondente ao resultado da multiplicação de 140 pelo valor do respectivo salário-hora. O empregado, desse modo, não será prejudicado se for escalado para trabalhar menos do que 140 horas mensais.

§ 3.º **É expressamente vedada** a transformação do contrato de trabalho do empregado mensalista em horista, que implique em redução salarial.

CLÁUSULA 25ª. COMPENSAÇÃO DE HORAS DE TRABALHO

Quando viável a supressão total ou parcial do trabalho aos sábados, a mesma se dará mediante a compensação de horas com a prorrogação da jornada de segunda a sexta-feira, até o limite das horas suprimidas.

§ 1.º Para que a condição ora ajustada tenha validade, **será indispensável a homologação do respectivo acordo junto aos sindicatos ora convenientes**, cujo pedido deve ser instruído com o quadro de horário compensado e a concordância individual ou coletiva dos empregados envolvidos, especificação da jornada, definição do alcance da supressão, ou seja, de total ou parcial discriminação dos empregados atingidos.

§ 2.º Na hipótese desta cláusula, as horas prorrogadas serão pagas sem acréscimo, vez que serão posteriormente compensadas

§ 3.º Quando o dia a ser compensado recair em feriado, não haverá prorrogação das jornadas; se houver, as horas excedentes serão pagas como extraordinárias.

§ 4.º Ocorrendo feriado em dia de semana, de segunda a sexta-feira, a prorrogação será proporcionalmente transferida para os demais dias úteis.

§ 5.º A condição ora acordada também se aplica aos trabalhadores menores e do sexo feminino.

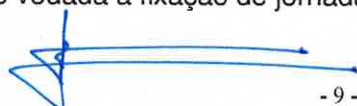
CLÁUSULA 26ª. TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR

Fica vedada a compensação com trabalho, das horas faltantes, quando as empresas suspenderem os trabalhos por motivos técnicos, para execução de serviços de manutenção, limpeza ou por outras razões.

Parágrafo único. Essa proibição inclui a compensação em dias de férias, sendo que a exigência de reposição, neste caso, será remunerada com os adicionais previstos para o trabalho extraordinário.

CLÁUSULA 27ª. BANCO DE HORAS

As empresas poderão efetuar a compensação de horas de trabalho diretamente com seus empregados, sendo vedada a fixação de jornada diária superior a 10 (dez) horas.







§ 1.º Na hipótese desta cláusula, as horas trabalhadas além da oitava diária ou quadragésima quarta semanal não serão consideradas extraordinárias e serão pagas sem o acréscimo, ou compensadas no prazo de 180 (cento e oitenta) dias.

§ 2.º Expirado o prazo de 180 dias a que se refere o parágrafo anterior, as horas trabalhadas além da oitava diária ou quadragésima quarta semanal, ainda constantes do banco de horas, deverão obrigatoriamente ser pagas como extraordinárias, com o acréscimo de **60%** (sessenta por cento), respeitando-se o direito adquirido dos empregados ao adicional de 100% (cem por cento), 75% (setenta e cinco por cento), 70% (setenta por cento) ou 65% (sessenta e cinco por cento), conforme Convenções Coletivas anteriores.

§ 3.º A validade do banco de horas dependerá da empresa suportar integralmente os custos do seguro de vida e do Benefício Social Familiar previstos nesta Convenção Coletiva, sendo que tais custos não possuirão caráter salarial e nem serão incorporados à remuneração do empregado para fins de pagamento das férias, do 13º salário, do FGTS ou de qualquer outro direito trabalhista.

CLÁUSULA 28ª. INTERVALO DILATADO

As empresas poderão conceder intervalo intrajornada superior ao limite de duas horas previsto no artigo 71 da CLT, podendo este ser de até 4 (quatro) horas, sem aplicação da Súmula nº 118 do Colendo TST, desde que, obrigatoriamente, seja concedido plano de saúde básico/enfermaria em favor do empregado que pratique tal intervalo e 1 (um) dependente.

§ 1.º Os valores pagos a título de plano de saúde, suportados pela empresa, não possuirão caráter salarial, não sendo incorporados à remuneração para fins de encargos sociais e trabalhistas.

§ 2.º Será objeto de livre negociação entre as partes a eventual ampliação do número de dependentes no plano de saúde.

§ 3.º Ficam ressalvadas as condições pré-existentis mais vantajosas.

CLÁUSULA 29ª. INTERVALO ENTRE AS JORNADAS

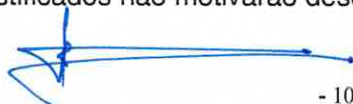
Fica garantido o intervalo mínimo de 11 horas consecutivas entre duas jornadas de trabalho, tendo em vista as peculiaridades do trabalho nesta categoria profissional.




CLÁUSULA 30ª. TOLERÂNCIA DE ATRASOS AO SERVIÇO

Serão tolerados atrasos de até 10 minutos diários ou 30 minutos acumulados durante a semana.

§ 1.º Será assegurado o repouso remunerado ao empregado que chegar atrasado até 30 minutos, desde que o atraso seja compensado no final da jornada ou no curso da semana.

§ 2.º Os atrasos justificados não motivarão descontos nas férias ou 13ºs salários.



CLÁUSULA 31ª. ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

As empresas aceitarão atestados médicos e odontológicos fornecidos pelo sindicato suscitante, desde que obedecidas as exigências legais enquanto seu ambulatório mantiver convênio com o INSS.

CLÁUSULA 32ª. ABONO DE FALTAS

Serão abonadas as faltas do empregado para prestação de exames escolares, desde que em estabelecimento de ensino oficial ou oficializado, e pré-avisado o empregador com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, com comprovação posterior.

CLÁUSULA 33ª. PAGAMENTO DO TRABALHO EM DOMINGOS, FERIADOS E DIAS DE REPOUSO

É devida a remuneração em dobro pelo trabalho em domingos e feriados, não compensados, sem prejuízo do repouso remunerado, desde que, para este, não seja estabelecido outro dia pelo empregador.

CLÁUSULA 34ª. SISTEMAS ALTERNATIVOS DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO

As empresas estão autorizadas a utilizar sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho, de acordo com o disposto na Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego nº 373, de 25 de fevereiro de 2011, publicada no Diário Oficial da União em 28 de fevereiro de 2011.

CLÁUSULA 35ª. ESCALA DE FOLGAS

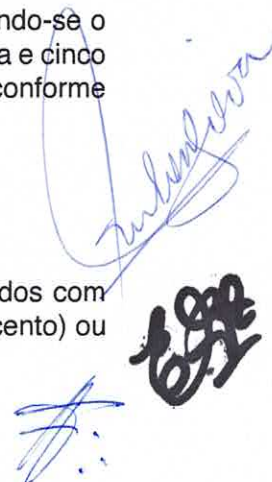

As empresas, quando funcionarem continuamente, concedendo folgas aos empregados mediante sistema de revezamento, deverão adotar escalas de folgas divulgadas com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

CLÁUSULA 36ª. HORAS EXTRAS

As horas extras serão pagas com acréscimo de **60%** (sessenta por cento), respeitando-se o direito adquirido dos empregados ao adicional de 100% (cem por cento), 75% (setenta e cinco por cento), 70% (setenta por cento) ou 65% (sessenta e cinco por cento), conforme Convenções Coletivas anteriores.

CLÁUSULA 37ª. ADICIONAL NOTURNO

O adicional noturno será de **25%** (vinte e cinco por cento), salvo para os empregados com direito adquirido aos percentuais de 50% (cinquenta por cento), 40% (quarenta por cento) ou 30% (trinta por cento), conforme Convenções Coletivas anteriores.



CLÁUSULA 38ª. INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS E DO ADICIONAL NOTURNO

As horas extras habituais, assim como o adicional noturno pago habitualmente, integrarão a remuneração dos empregados, para efeito de pagamento de férias, 13^{os} salários, repouso semanal remunerado e depósitos do FGTS.

VI – ESTABILIDADE NO EMPREGO

CLÁUSULA 39ª. GESTANTE

Estabilidade no emprego a favor da empregada gestante, desde a gravidez até 90 (noventa) dias após o término da licença compulsória (sem prejuízo do disposto no artigo 7º, inciso XVIII, da Constituição Federal).

§ 1.º Faculta-se às empresas, qualquer que seja o tempo de duração do contrato de trabalho de suas empregadas, requererem ao sindicato suscitante sua assistência nas rescisões contratuais, quando, a pedido do empregador, constará do termo a indagação feita à empregada quanto a sua possível gravidez e a resposta desta.

- a) Sendo negativa a resposta, desobriga-se a empresa de qualquer ônus em decorrência da presente cláusula.
- b) Sendo positiva a resposta no ato, decidirá a empresa pela imediata reintegração da empregada ou pelo pagamento dos salários e demais vantagens decorrentes, o que também constará do referido termo.

§ 2.º As ressalvas descritas na presente cláusula somente terão valor na hipótese de assistência sindical, com expressa consignação das perguntas e respostas.


CLÁUSULA 40ª. ALISTANDO

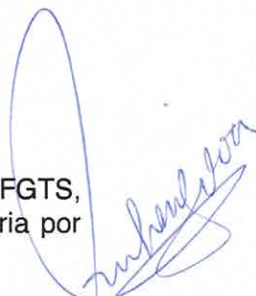

Garantia de emprego ao empregado em idade de prestação do serviço militar obrigatório, desde seu efetivo alistamento até 30 (trinta) dias após a baixa ou desincorporação.

CLÁUSULA 41ª. EMPREGADOS PRÓXIMOS DA APOSENTADORIA

As empresas não poderão dispensar seus empregados, optantes pelo regime do FGTS, durante os 12 meses imediatamente anteriores à aquisição do direito à aposentadoria por tempo de serviço. Adquirido o direito, extingue-se a estabilidade.

Parágrafo único. O empregador tem o direito de, no curso do contrato de trabalho, inquirir o empregado acerca de sua situação perante o INSS, sendo que aqueles empregados que, inquiridos formalmente, não se manifestarem no prazo de 15 (quinze) dias, perderão o direito à estabilidade.



CLÁUSULA 42ª. COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO

Os empregados eleitos pela assembleia geral do sindicato suscitante e que integraram as negociações coletivas, quais sejam, Aurindo Antonio de Lima, Francisco Erivaldo Bertoldo Mendes, Hermes Reis de Souza, Isaac de Oliveira Neco, Paulo Augusto Pereira, Rubens Fernandes da Silva, Valdir Farias da Silva e Wellington Cleber dos Santos, gozarão de estabilidade no emprego, pelo prazo de 60 (sessenta) dias.

CLÁUSULA 43ª. CIPEIRO

É concedida a estabilidade no emprego para todos os membros das CIPAs, eleitos pelos empregados, titulares e efetivos, em consonância com o artigo 10, inciso II, letra "a", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, e com o Precedente nº 77 do Colendo TST, que estende a estabilidade aos suplentes.

CLÁUSULA 44ª. ENFERMO

O empregado afastado do trabalho por doença, por 15 ou mais dias, tem estabilidade provisória por igual prazo ao do afastamento até 60 (sessenta) dias após a alta.

CLÁUSULA 45ª. ACIDENTADO

O empregado vitimado por acidente do trabalho tem garantido, pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário.

§ 1.º O empregado que, em razão do acidente, retornar ao emprego apresentando cumulativamente redução da capacidade laboral, atestada pelo órgão oficial, e incapacidade de exercício da função anterior, terá garantida a permanência na empresa em função compatível com seu estado físico, sem prejuízo da remuneração antes percebida.

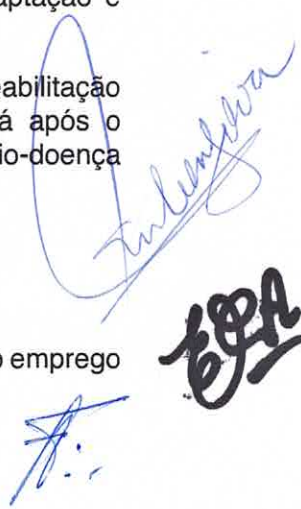
§ 2.º O empregado enquadrado na situação descrita no parágrafo anterior deverá participar de processo de readaptação e reabilitação profissional, sendo que a garantia de permanência na empresa cessará quando do encerramento do respectivo processo de readaptação e reabilitação profissional.

§ 3.º Ainda que não tenha sido encerrado o processo de readaptação e reabilitação profissional, a garantia de permanência da empresa, de toda forma, terminará após o transcurso do prazo de 18 (dezoito) meses, contados da cessação do auxílio-doença acidentário, ou alta médica.

CLÁUSULA 46ª. TRANSFERIDO

Assegura-se ao empregado transferido, nos termos do art. 469 da CLT, a garantia no emprego por 1 (um) ano após a data da transferência.





VII – RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

CLÁUSULA 47ª. AVISO PRÉVIO. DISPENSA DO CUMPRIMENTO

O empregado será dispensado do cumprimento do aviso prévio de sua iniciativa quando obtido um novo emprego, sem que isto signifique qualquer ônus para o empregador.

CLÁUSULA 48ª. CARTA-AVISO DE DISPENSA

Será entregue ao empregado carta-aviso contendo os motivos de dispensa com alegação de prática de falta grave, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada.

CLÁUSULA 49ª. CARTA DE REFERÊNCIA

As empresas fornecerão carta de referência aos empregados dispensados sem justa causa, desde que solicitada até o momento da homologação de sua rescisão contratual ou pagamento das verbas rescisórias.

CLÁUSULA 50ª. PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

A liquidação dos direitos trabalhistas, ou seja, as verbas rescisórias resultantes da rescisão do contrato de trabalho, deverá ser efetuada nos prazos previstos em lei, com as cominações que esta estabelecer.

§ 1.º Quando o aviso prévio for indenizado e a homologação da rescisão contratual for feita perante o órgão do Ministério do Trabalho e Emprego, o saldo de salário deverá ser pago dentro de 5 (cinco) dias úteis e, em igual prazo, deverá ser anotada a baixa na CTPS com igual cominação.

§ 2.º Quando o último dia do contrato de trabalho, com a projeção do período de aviso prévio – trabalhado ou indenizado – estabelecido pela Lei nº 12.506/2011, recair no trintídio que antecede a data-base da categoria (1º de julho), a indenização adicional de que tratam as Leis nºs 6.708/79 e 7.238/84 (art. 9º de ambas) deverá ser paga juntamente com as verbas rescisórias. Tal indenização adicional não será devida quando o término da projeção do aviso prévio recair após a data-base da categoria, devendo as verbas rescisórias serem pagas com as diferenças decorrentes da correção salarial prevista em Convenção ou Dissídio Coletivo.

CLÁUSULA 51ª. HOMOLOGAÇÕES

A partir de 01/03/2020, todas as empresas da categoria **que não estiverem em dia com o BSF - Benefício Social Familiar (cláusula 71ª) e com o Seguro de Vida (cláusula 62ª) ficam obrigadas a homologar as rescisões de contrato de trabalho de seus empregados com mais de 1 (um) ano de serviço** perante o SINTHORESP, sob pena de nulidade.

§ 1.º A obrigação de homologação das rescisões de contrato de trabalho dos empregados prevista no *caput* também se aplica a todas as empresas que, tradicional e comprovadamente, praticam a modalidade “compulsória” ou “espontânea” das gorjetas, nos termos da Convenção Coletiva de Trabalho Específica das Gorjetas 2019/2021, e que ainda não formalizaram ou renovaram o correspondente e-TIG (Termo de Implantação de Gorjeta Eletrônico) ou Acordo Coletivo de Trabalho Específico de Gorjetas até a data da dispensa do empregado.

§ 2.º A homologação e o pagamento das verbas rescisórias deverão ser procedidos dentro do prazo de 10 (dez) dias, contados da extinção do contrato, sob pena de aplicação do disposto no art. 477, § 8º, da CLT.

§ 3.º As homologações poderão ser feitas mediante agendamento ou comparecimento direto ao sindicato profissional, sendo que a assistência no ato de rescisões contratuais será feita sem qualquer ônus para empregados e empregadores.

§ 4.º **Opcionalmente** ao disposto no parágrafo anterior, as empresas poderão realizar as homologações perante a **Câmara Intersindical de Conciliação e Arbitragem**, coordenada pelas entidades sindicais signatárias, como previsto na cláusula 95ª desta Convenção, contando com o suporte do SinHoRes Osasco - Alphaville e Região.

§ 5.º Na data da homologação da rescisão contratual, seja perante o sindicato laboral, seja perante a Câmara Intersindical, a empresa deverá quitar todas as parcelas do BSF - Benefício Social Familiar e do Seguro de Vida, de modo que tais benefícios estejam ativos e beneficiando a todos os empregados.

§ 6.º As entidades convenientes concordam que o ato homologatório visa a segurança do trabalhador-hipossuficiente para o correto recebimento de suas verbas rescisórias incontroversas, além de beneficiar as empresas e o Poder Judiciário, posto que a conferência e eventual recálculo das verbas rescisórias evita o ajuizamento desnecessário de reclamações trabalhistas vindicando eventuais diferenças ou o cumprimento da convenção coletiva de trabalho, fatos estes que muitas vezes são identificados já no ato homologatório, com a adoção de medidas para regularização amigável das questões pendentes.

CLÁUSULA 52ª. HOMOLOGAÇÕES. EMPREGADO ESTÁVEL

O pedido de demissão do **empregado estável** só será válido quando feito com a assistência do **SINTHORESP**, em qualquer hipótese.

CLÁUSULA 53ª. INDENIZAÇÃO POR ANTIGUIDADE

Na dispensa do empregado, sem justa causa, a empresa conceder-lhe-á, a título de indenização, 2 (dois) dias de salários para cada ano de serviço prestado, sem prejuízo das verbas rescisórias devidas.

Parágrafo único. Para fins de pagamento da presente indenização, somente será levado em consideração o tempo trabalhado pelo empregado após 1º de julho de 1994 até 30 de junho de 2013. Os empregados admitidos a partir de 1º de julho de 2013, quando vierem a ter seus contratos de trabalho rescindidos, não farão jus a esse benefício.

VIII – CLÁUSULAS SOCIAIS

CLÁUSULA 54ª. PLANO DE SAÚDE

A contratação de plano de saúde é opcional/facultativa, estando a opção ou não de sua concessão, contudo, vinculada diretamente ao piso salarial.

§ 1.º Ficam preservadas e ressalvadas as condições pré-existentes dos contratos de planos de saúde implementados anteriormente, na vigência das Convenções Coletivas anteriores.

§ 2.º Os valores relativos ao plano de saúde, quando suportados pela empresa, não comporão os salários dos empregados e, portanto, conforme estabelecido na legislação vigente, não sofrerão incidência de qualquer encargo social ou trabalhista.

§ 3.º O plano de saúde a que se refere o parágrafo 2º desta Cláusula deverá atender as normas previstas na Lei 9.686/98, no padrão enfermária, podendo o empregado, contudo, optar por planos de saúde de padrão superior, hipótese na qual se faculta à empresa proceder ao desconto da diferença do custo entre o padrão optado pelo empregado e o padrão enfermária.

§ 4.º Ao empregado será facultada a inclusão de seus dependentes (cônjuge e filhos menores de 18 anos) no plano de saúde, contratado pela empresa, hipótese na qual a empresa deverá providenciar a inclusão e estará autorizada a descontar integralmente (ou parcialmente, se assim o empregador quiser) do salário do empregado o valor das mensalidades relativas aos dependentes incluídos.

a) Esclarece-se que a presente cláusula não se aplica no caso da concessão de plano de saúde para 1 (um) dependente, sem desconto algum do salário do empregado, conforme determinado na Cláusula 28ª desta Convenção Coletiva.

§ 5.º Para as empresas que optarem pela não concessão do benefício do plano de saúde, mas, em contrapartida, houver interesse da maioria dos empregados na implantação do plano de saúde em grupo (por ser notória a redução de custos e carências para os empregados quando a contratação do plano de saúde é feita em grupo, e não individualmente), deverão as empresas, devidamente autorizadas pelos empregados interessados, neste caso, contratarem o plano de saúde empresarial em grupo, observando as normas previstas na Lei nº 9.686/98, tendo como beneficiários seus empregados e seus respectivos dependentes, se houver interesse dos empregados, ficando autorizado o desconto integral (ou parcial, se assim o empregador quiser) da cota-parte de cada empregado e respectivos dependentes, se for o caso, em folha de pagamento, conciliando-se, desta forma, o interesse dos empregados em gozar de plano de saúde com custo e carências reduzidas, e o interesse da empresa de não custear um benefício que optou por não conceder gratuitamente a seus empregados.

§ 6.º Visando a busca de redução dos custos para empregados e empregadores, e maior controle dos usuários sobre a qualidade dos serviços, **a contratação de plano de saúde, pelas empresas abrangidas por esta Convenção, poderá realizar-se entre as empresas seguradoras e/ou operadoras de planos de saúde credenciadas pelos Sindicatos celebrantes**, nos termos desta norma coletiva. Caso seja do interesse do empregador a contratação de plano de saúde de empresa seguradora e/ou operadora não credenciada,

Handwritten signature
ESP

poderá fazê-lo, desde que com a anuência expressa da maioria dos empregados assistidos pela Comissão Paritária instituída pelos sindicatos convenientes, como previsto na Cláusula 98ª desta Convenção, a fim de garantir o princípio da proteção do interesse dos empregados e empregadores no controle da qualidade e dos custos dos serviços de saúde contratados.

CLÁUSULA 55ª. FORNECIMENTO DE REFEIÇÃO

As empresas fornecerão refeições nos locais de trabalho, podendo descontar de seus empregados até o limite de 1% (um por cento) do menor piso salarial, como participação.

Parágrafo único. Tratando-se de empresa cuja atividade econômica não compreenda o serviço de refeições, esta fornecerá a seus empregados tíquetes-refeição, no valor unitário de **R\$ 20,00** (vinte reais) à razão de um para cada dia de trabalho, sem prejuízo da faculdade legal de desconto permitido pelo PAT, ou outro sistema que venha a ser instituído, ficando ressalvadas as condições mais favoráveis aos empregados.

CLÁUSULA 56ª. VALE-ALIMENTAÇÃO

Em substituição ao benefício previsto na cláusula anterior, as empresas que não fornecem refeições nos locais de trabalho poderão optar pela concessão de vales-alimentação a seus empregados, cujo valor mensal equivalerá à multiplicação do valor unitário de **R\$ 20,00** (dezesete reais e noventa centavos) pela quantidade de dias trabalhados no mês em referência.

§ 1.º A opção pela concessão de vales-alimentação de que trata a presente cláusula, em qualquer caso, **dependerá da expressa anuência do empregado.**

§ 2.º O vale-alimentação não possui natureza salarial.

CLÁUSULA 57ª. VALE-TRANSPORTE

O vale-transporte deverá obrigatoriamente ser concedido em passes, meios magnéticos ou outros previstos em lei, vedando-se o pagamento em pecúnia, ficando mantidas as demais disposições legais atinentes à espécie, inclusive quanto ao desconto da parcela do empregado e a ausência de natureza salarial do vale-transporte.

CLÁUSULA 58ª. VALE-COMBUSTÍVEL

Em substituição ao benefício do vale-transporte, poderão as empresas conceder vales-combustível aos empregados, em valor mensal equivalente ao valor que seria gasto com conduções pelo empregado no mês em referência, a ser pago diretamente em folha de pagamento de salários.

§ 1.º A opção pela concessão de vales-combustível, em qualquer caso, dependerá da **expressa anuência** do empregado.



§ 2.º Por se tratar de benefício em substituição ao vale-transporte, as empresas que concederem vales-combustível a seus empregados poderão realizar o desconto de 6% em analogia ao art. 4º, parágrafo único, da Lei nº 7.418/1985.

CLÁUSULA 59ª. INSTRUMENTOS DE TRABALHO

As empresas deverão fornecer gratuitamente as ferramentas e utensílios necessários à prestação dos serviços, enquanto perdurar a vigência do contrato de trabalho.

CLÁUSULA 60ª. FÉRIAS

As férias a serem concedidas aos empregados deverão ter o dia de início coincidente com o primeiro dia útil de cada semana ou mês, salvo se houver manifestação expressa do empregado, de interesse em outro dia de início, acatada pela empresa.

CLÁUSULA 61ª. CONVÊNIOS/FARMÁCIA

As Entidades suscitadas recomendarão aos seus representados que, sempre que possível, procurem realizar convênios com farmácias próximas aos locais de trabalho, para a compra de medicamentos e respectivo desconto do seu valor em folha de pagamento.

CLÁUSULA 62ª. SEGURO DE VIDA OBRIGATÓRIO

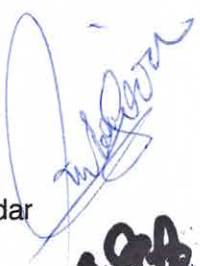
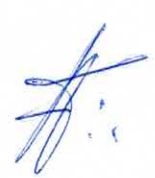

As empresas, independentemente do porte ou número de empregados, **CONTRATARÃO E MANTERÃO SEGURO DE VIDA E ACIDENTES PESSOAIS EM GRUPO** em favor de seus empregados, pago integralmente pelo empregador.

§ 1.º **As empresas terão até 30 (trinta) dias** a partir da assinatura desta convenção coletiva de trabalho para **adaptar-se às novas condições** do seguro de vida;

§ 2.º Para o correto enquadramento da empresa à presente cláusula, **os atendimentos de sinistros deverão ser feitos através de empresa especializada, com acompanhamento de Assistente Social**, que deverá prestar os seguintes serviços:

- a) Visita domiciliar e entrevista para avaliação das necessidades das famílias sinistradas;
- b) Atendimento aos segurados e seus dependentes;
- c) Atendimento à empresa e escritório de contabilidade;
- d) Providenciar a documentação junto ao sinistrado, empresa e contabilidade para dar entrada no sinistro;
- e) Encaminhamento a serviços especializados, se necessário; e
- f) Atendimento de sinistro de DPVAT, quando for o caso.



§ 3.º Todos os serviços elencados no parágrafo anterior não poderão ser cobrados da família sinistrada ou da empresa segurada, e os mesmos deverão constar em Apólice e/ou Certificado Individual e/ou Relação Atualizada de Segurados e/ou outros documentos que comprovem que as empresas e famílias sinistradas fazem jus aos mesmos.

§ 4.º O SinHoRes e o SINTHORESP indicam aos que se interessarem a corretora avalizada pelos sindicatos convenientes, qual seja, a **Contrato Corretora de Seguros** (contato disponível no site www.sinhoresosasco.com.br), por esta comercializar o Seguro de Vida e Acidentes Pessoais que atende na íntegra a presente cláusula, além de possuir parceria com o Instituto de Ajuda Ebenézer para atendimento do parágrafo 2º.

§ 5.º Deverão estar cobertos pelo seguro de vida em grupo e acidentes pessoais coletivos todos os segurados constantes na GFIP;

§ 6.º O descumprimento total ou parcial desta cláusula em decorrência de negligência, imperícia ou imprudência de prestador de serviços (administradores e/ou contabilistas), implicará na responsabilidade civil daquele que der causa ao descumprimento, conforme artigos 186, 927, 932, III e 933, do Código Civil Brasileiro;

§ 7.º Tendo em vista ser um direito de grande relevância para as empresas e empregados, o sindicato patronal orientará suas respectivas empresas-representadas a contratarem o seguro de vida e acidentes pessoais de acordo com a legislação e **exatamente as mesmas coberturas** previstas na presente cláusula, cabendo ao SINTHORESP a fiscalização de seu cumprimento – para tanto, o empregador deve apresentar a apólice de seguros e/ou a relação de vidas seguradas com todas as coberturas e o comprovante de pagamento em cada rescisão contratual ou sempre que solicitado pelas entidades sindicais signatárias;

§ 8.º Em CASO DE SINISTRO, e a EMPRESA EMPREGADORA NÃO TENDO CONTRATADO E MANTIDO o Seguro de Vida e Acidentes Pessoais em Grupo, **exatamente com as mesmas coberturas, itens e serviços** previstos pela presente Cláusula, a **EMPRESA INFRATORA ARCARÁ COM A INDENIZAÇÃO EM DOBRO** relativamente ao valor da cobertura ou item não concedido, em favor da parte prejudicada. Tal seguro deve observar as normas regulamentadoras da Superintendência dos Seguros Privados – SUSEP e ter as seguintes garantias e coberturas mínimas:

I – Coberturas relativas ao empregado titular:

- a) **R\$ 22.300,00** (vinte e dois mil e trezentos reais) em caso de **morte** do empregado;
- b) **R\$ 22.300,00** (vinte e dois mil e trezentos reais) em caso de **invalidez permanente total ou parcial por acidente** do empregado;
- c) **R\$ 22.300,00** (vinte e dois mil e trezentos reais) por **antecipação especial por doença**, conforme previsto nos contratos das seguradoras; e
- d) Até **R\$ 3.000,00** (três mil reais) como **Auxílio Funeral Familiar** a título de reembolso das despesas com o sepultamento do empregado e/ou cônjuge e/ou filhos até 18 anos e/ou filhos até 21 anos cursando faculdade e dependente dos pais.

II – Relativas à família do empregado titular:

- a) **Parto Pré-Maturo:** prematuros, recém-nascido vivo, com menos de 37 semanas completas

de gestação. Caracterizado o evento o capital segurado de R\$ 1.000,00 (um mil reais) será pago em uma única parcela, em favor do próprio segurado. Em caso de gestação múltipla, a indenização será dividida pelo número de filhos nascidos;

- b) **Cônjuge:** Em caso de **morte** do cônjuge, será paga indenização de **30%** (trinta por cento) da garantia de Morte prevista para o empregado titular;
- c) **Cônjuge:** Em caso de **invalidez permanente total ou parcial por acidente**, será paga indenização de **30%** (trinta por cento) da garantia de Morte prevista para o empregado titular;
- d) **Filhos:** Em caso de **morte** do (s) filho (s) maior de 14 (quatorze) e menor de 18 (dezoito) anos de idade, pagamento de **30%** (trinta por cento) da garantia de morte prevista para o empregado titular. Tratando-se de menos de 14 (quatorze) anos, a indenização destinar-se-á ao reembolso das despesas efetivas com funeral.
- e) **Doença Congênita dos Filhos:** Ocorrendo o nascimento de filho do empregado segurado com caracterização (no período de até 6 meses após o parto) de **invalidez permanente por doença congênita**, caberá ao mesmo uma indenização de **15%** (quinze por cento) da garantia de morte;
- f) **Cesta-Natalidade:** Em caso de nascimento do filho (a) da (o) funcionária(o), a mesma (o) receberá um kit Mamãe e Bebê, com itens específicos para atender as primeiras necessidades do bebê e da mãe, desde que o comunicado seja realizado pela empresa em até 60 (sessenta) dias após o nascimento. A cesta natalidade será composta dos seguintes itens:

Quantidade	Item	Tamanho/volume
1	Protetor de seios	Caixa com 12 unidades
1	Shampoo adulto	350 ml
1	Condicionador adulto	350 ml
2	Sabonetes	75 g
1	Pomada para assaduras	45 g
1	Esparadrapo	2,5 x 4,5
1	Gaze	Pacote com 5 unidades
1	Cotonete	75 unidades
1	Talco	200 g
1	Shampoo	200 ml
1	Óleo de amêndoas	100 ml
1	Algodão	25 g
1	Fralda descartável	Pequena
1	Lenço umedecido (sachê)	100 g
1	Bolsa térmica	
1	Caixa pequena	

III – Relativas à empresa empregadora:

- a) **Reembolso à Empresa por Rescisão Trabalhista Empregado Titular:** Ocorrendo a **morte** do empregado segurado, a empresa empregadora receberá uma indenização de

até 10% (dez por cento) da garantia de Morte vigente, a título do reembolso das despesas efetivas, valor esse que não será descontado da indenização devida aos herdeiros do trabalhador falecido.

- b) O valor sugerido para o prêmio do seguro para atender a totalidade de coberturas pela presente cláusula é de **R\$ 11,00** (onze reais) por empregado;
- c) Não haverá limite de idade de ingresso do empregado;
- d) Para cada empregado coberto pelo seguro previsto nesta cláusula, deverá ser disponibilizado o respectivo Certificado Individual de Seguro de Vida em Grupo e/ou Acidentes Pessoais Coletivo, ou a relação atualizada de vidas seguradas, nos termos da legislação em vigor, pela empresa seguradora contratada; e
- e) As empresas deverão apresentar a apólice ou a relação atualizada de segurados, emitido pela seguradora, comprovando a situação do seguro de vida no ato da rescisão trabalhista, caso os empregados segurados não estejam identificados anexar a GFIP à relação.

§ 9.º Incorrerá a empresa que deixar de contratar ou manter o seguro de vida e acidentes pessoais com todas as coberturas na presente cláusula, além da multa por descumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho 2019/2021, prevista na cláusula 100ª, bem como com a indenização prevista no parágrafo 8º da presente cláusula em caso de sinistro sem cobertura.

CLÁUSULA 63ª. ROUPAS DE TRABALHO

Serão fornecidos gratuitamente uniformes, fardamentos e equipamentos individuais de trabalho aos empregados, sempre que exigidos pelo empregador ou obrigatório por lei.

CLÁUSULA 64ª. MANUTENÇÃO DOS UNIFORMES E FARDAMENTOS

As empresas que não cuidarem elas próprias da manutenção e lavagem dos uniformes e fardamentos, pagarão aos empregados uma ajuda de custo no valor de **R\$ 46,00** (quarenta e seis reais) mensalmente, para tal finalidade.

Parágrafo único. A ajuda de custo de que trata a presente cláusula possui caráter indenizatório, não integrando a remuneração do empregado para fins de qualquer direito trabalhista, e não se aplica no caso de fornecimento de apenas um avental.

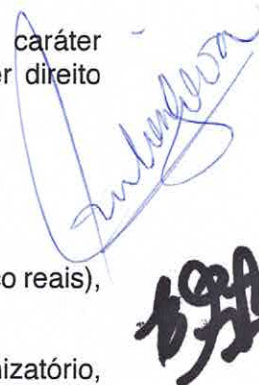
CLÁUSULA 65ª. QUEBRA DE CAIXA

Fica garantida a gratificação de quebra de caixa no valor de **R\$ 65,00** (sessenta e cinco reais), corrigíveis, àqueles empregados que exerçam permanentemente o cargo de caixa.

Parágrafo único. A indenização de que trata a presente cláusula possui caráter indenizatório, não integrando a remuneração do empregado para fins de qualquer direito trabalhista.









CLÁUSULA 66ª. CRECHE E PRÉ-ESCOLA

É obrigatória a instalação de local destinado à guarda de crianças na idade de amamentação, quando existentes nos estabelecimentos mais de 30 (trinta) mulheres maiores de 16 (dezesesseis) anos, facultado o convênio com creches.

CLÁUSULA 67ª. ALEITAMENTO MATERNO

É garantido às mulheres, no período de amamentação, o recebimento do salário, sem prestação de serviços, quando o empregador não cumprir as determinações do art. 389, §§ 1º e 2º, da CLT.

CLÁUSULA 68ª. ADOTANTES

Fica garantida a licença remunerada de 120 (cento e vinte) dias às mães adotantes, nos termos da Lei 12.010/2009.

CLÁUSULA 69ª. FILHOS EXCEPCIONAIS

As empresas pagarão aos seus empregados que tenham filhos excepcionais um auxílio mensal, equivalente a 20% do piso salarial, por filho nessa condição, ressalvando-se as condições pré-existentis mais vantajosas.

Parágrafo único. As empresas que efetivamente informarem seus empregados acerca da existência dessa cláusula, somente estarão obrigadas ao pagamento do auxílio a partir do momento em que o empregado comprovar perante o empregador a condição de genitor de filho excepcional.

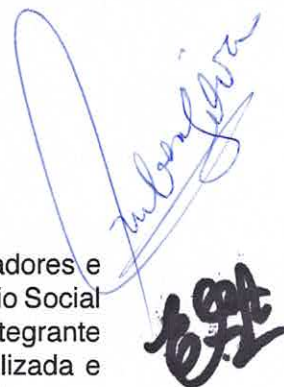
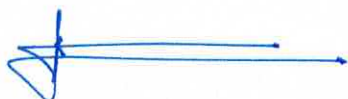
CLÁUSULA 70ª. COMPLEMENTAÇÃO DE BENEFÍCIOS POR ACIDENTE DO TRABALHO

A empresa complementarará os benefícios da Previdência Social até o limite do salário devido, como se o trabalhador estivesse na ativa, sempre que se trate de acidente do trabalho, durante 60 (sessenta) dias.

IX – BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

CLÁUSULA 71ª. BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

As Entidades Sindicais Convenentes prestarão, indistintamente a todos os trabalhadores e empregadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, o plano Benefício Social Familiar abaixo definido e discriminado no Manual de Orientação e Regras, parte integrante desta cláusula, que será disponibilizado por meio de organização gestora especializada e aprovada pelas Entidades Sindicais Convenentes.



§ 1.º Para efetiva viabilidade financeira do plano Benefício Social Familiar e com expresse consentimento das entidades convenientes, as empresas, recolherão a título de contribuição, até o dia 10 (dez) de cada mês, iniciando **a partir de 10/01/2020**, o valor **total de R\$ 22,00 (vinte e dois reais)**, por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no website www.beneficiosocial.com.br. O custeio da contribuição do plano Benefício Social Familiar será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto nos salários dos trabalhadores.

§ 2.º A prestação do plano Benefício Social Familiar iniciará **a partir de 01/01/2020** e terá como base, para os procedimentos necessários à participação do plano e obtenção dos auxílios aqui definidos, de forma clara, o Manual de Orientação e Regras a ser disponibilizado no website da gestora em www.beneficiosocial.com.br. Para lisura e transparência dos procedimentos, será registrado em cartório, as Disposições Gerais e Manual de Orientação e Regras que regem o plano Benefício Social Familiar, partes integrantes desta cláusula.

§ 3.º Em caso de afastamento de trabalhador, por motivo de doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento desta contribuição a partir do décimo terceiro mês, ficando garantido ao trabalhador todos os benefícios sociais previstos nesta cláusula e no Manual de Orientação e Regras, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

§ 4.º Devido à natureza social, emergencial e de apoio imediato, dos benefícios sociais definidos pelas entidades, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento ao trabalhador e seus familiares, o empregador deverá preencher o comunicado disponível no website da gestora, no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias a contar do fato gerador e, no caso de nascimento de filhos, este prazo será de até 150 (cento e cinquenta) dias, sob pena do empregador arcar com sanções pecuniárias em favor do trabalhador ou família prejudicada, como se inadimplente estivesse.

§ 5.º O empregador que estiver inadimplente ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, perderá o direito aos benefícios a ele disponibilizados, até sua regularização. Nesses casos, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores e seus familiares, estes não perderão direito aos benefícios e serão atendidos normalmente pela gestora, a mando das entidades, respondendo o empregador, perante o empregado e/ou a seus dependentes, a título de indenização, o equivalente a 10 (dez) vezes o menor piso salarial da categoria vigente à época da infração. Caso o empregador regularize seus débitos no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, após o recebimento de comunicação de débito feita por e-mail, pela gestora, ficará isento desta indenização.

§ 6.º Os valores porventura não contribuídos pelo empregador serão devidos e passíveis de cobrança judicial e/ou extrajudicial, acrescidos de multa, juros e demais penalidades previstas nesta norma coletiva, podendo ainda, o empregador ter seu nome incluso em órgãos de proteção ao crédito.

§ 7.º Nas planilhas de custos, editais de licitações ou nas repactuações de contratos, devido a fatos novos constantes nesta norma coletiva, e em consonância à instrução normativa em vigência, nestes casos, obrigatoriamente, deverão constar a provisão financeira para cumprimento desta cláusula, preservando o patrimônio jurídico dos trabalhadores, conforme o artigo 444 da CLT.







§ 8.º Estará disponível no website da gestora, a cada recolhimento mensal, o Comprovante de Regularidade da cláusula do plano Benefício Social Familiar, correspondente aos últimos 12 (doze) meses recolhidos, a ser apresentado ao contratante e a órgãos fiscalizadores, quando solicitado.

§ 9.º O presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial e emergencial.

CLÁUSULA 72ª. COMPROVAÇÃO MENSAL DE CUMPRIMENTO DE CLÁUSULAS CONVENCIONADAS

Visando garantir os direitos das empresas e trabalhadores do segmento, bem como a lisura nas concorrências, editais e licitações, todas as empresas abrangidas no presente instrumento coletivo ficam obrigadas a encaminhar mensalmente para as entidades convenentes, a partir de 01/01/2019, através de sistema on-line disponibilizado no site www.beneficiosocial.com.br, no item "Benefício Supervisão de CCT", material objetivando fazer prova do cumprimento da cláusula 71ª desta Convenção.

Parágrafo único. Fica convencionado que o não cumprimento desta cláusula pelas empresas empregadoras abrangidas neste instrumento coletivo, após a notificação conjunta exarada pelas entidades sindicais convenentes, assinalando prazo para o cumprimento, acarretará a aplicação de multa equivalente a 01 (um) salário normativo da categoria, mensalmente, até a efetiva regularização da cláusula, sendo revertida 50% (cinquenta por cento) para o sindicato laboral e 50% (cinquenta por cento) para o sindicato patronal.

CLÁUSULA 73ª. SISTEMA ALTERNATIVO DE REGISTRO DE PONTO

Conforme Portaria nº 373/2011, do MTE, as empresas ficam autorizadas por meio deste Termo Aditivo ou Acordo Coletivo de Trabalho a adotar formas de marcação da jornada de trabalho, sem a necessidade física do comprovante no ato da marcação.

X – SAÚDE, SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

CLÁUSULA 74ª. PROTEÇÃO AO TRABALHO DE GESTANTES E LACTANTES

Fica expressamente vedado o trabalho das empregadas gestantes e lactantes em ambientes considerados perigosos ou insalubres, em qualquer grau.

CLÁUSULA 75ª. EQUIPAMENTOS INDIVIDUAIS DE PROTEÇÃO

Será garantido o fornecimento gratuito aos empregados dos **equipamentos e meios de proteção individual**, quando necessários à execução dos serviços ou exigidos por lei, enquanto perdurar a vigência do contrato de trabalho.

CLÁUSULA 76ª. CAMAREIRAS E ARRUMADEIRAS

Considerando que as camareiras e arrumadeiras estão mais suscetíveis a problemas musculoesqueléticos – tais como lesões graves e crônicas em articulações, na lombar e nas mãos, lesão por esforços repetitivos, etc. –, e estando também mais expostas a riscos de acidentes com objetos perfuro-cortantes e contaminação por produtos químicos, as empresas estão obrigadas a tomarem tais providências em relação a estas trabalhadoras:

- a) Fornecimento e exigência de uso dos EPI's adequados, de acordo com as Normas Regulamentadoras, tais como luvas de látex, botas impermeáveis, máscaras e óculos; e
- b) Exame médico-ocupacional periódico semestral, para prevenção de eventuais doenças ocupacionais, em virtude da atividade desenvolvida;

Parágrafo único. Fica instituído o Dia da Camareira e da Arrumadeira, a ser comemorado anualmente no dia 19 de novembro, devendo, por tal razão, ser concedida uma folga extra adicional às camareiras e arrumadeiras em comemoração à data ora instituída, na própria data ou em até 60 dias, a critério do empregador, sem prejuízo da folga semanal e sem prejuízo da folga dominical a que as trabalhadoras normalmente fazem jus.

CLÁUSULA 77ª. CONDIÇÕES MÍNIMAS DE HIGIENE

As empresas adotarão as seguintes medidas de higiene nos locais de trabalho, em favor de seus empregados:

- a) Fornecimento de água potável; e
- b) Ventilação adequada.

Parágrafo único. O sindicato patronal recomendará às empresas que mantenham sanitários separados para homens e mulheres, chuveiros com água quente, que abasteçam os sanitários com produtos destinados à higiene pessoal de seus empregados, e àquelas que se utilizarem de mão de obra feminina, que tenham à disposição das mesmas absorventes higiênicos para uso em situações de emergência.

CLÁUSULA 78ª. COMUNICAÇÃO DE ACIDENTES DO TRABALHO

As empresas remeterão ao sindicato cópia da Comunicação de Acidente do Trabalho, no prazo de 10 dias úteis, após sua efetivação.

CLÁUSULA 79ª. INSTITUTO DE SAÚDE – NR-5

O Sindicato Patronal envidará esforços para implantação do Instituto de Saúde, Segurança e Higiene do Trabalho do setor de hospedagem, gastronomia e similares (ISSH) como fórum permanente para analisar e solucionar questões e controvérsias, mediante negociações coletivas com o sindicato profissional em questões de segurança e saúde no trabalho, incluindo entre estas as normas regulamentadoras (NR's) do MTE, especialmente a NR-5 - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA.



XI – RELAÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA 80ª. DO EXERCÍCIO DO DIREITO DE OPOSIÇÃO À CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

- A. As partes convenientes, seguindo o modelo proposto pelo Ministério Público do Trabalho da 2ª Região, nos autos dos Inquéritos Cíveis nºs 000895.2005.02.000/1 e 001882.2012.02.000/2, e em respeito aos princípios constitucionais da democracia e cidadania, e, portanto, aos seus representados (categorias profissional e econômica integralmente, sem distinguir entre associados ou não as respectivas entidades), se comprometem, de forma irrevogável, a observar rigorosamente o direito dos trabalhadores ao exercício do direito de oposição.
- B. Todos os trabalhadores têm garantido o exercício ao direito de oposição, o qual deverá ser exercido em sua plenitude, fruto de livre manifestação de vontade dos trabalhadores, em especial, no que concerne ao direito de não aderir à cláusula objeto de acordo coletivo firmado entre empregador e o sindicato profissional.

§ 1.º No que tange ao desconto da contribuição assistencial, somente os não associados poderão opor-se, observando a forma e prazo assinalados na Convenção Coletiva.

§ 2.º A sindicalização superveniente à oposição gerará automaticamente a retratação quanto à oposição apresentada.

§ 3.º A oposição de que se trata na presente cláusula, por ser figura jurídica atípica, é a adequação da figura da manifestação da não discordância prevista apenas no artigo 545 da CLT, específico para a contribuição associativa, consoante esclarecido pelo Min. Marco Aurélio no julgamento da Adin 3206: “Vale frisar que o artigo 545 desse diploma, ao estabelecer a necessidade de autorização, refere-se não à contribuição sindical de que cuida o artigo 513, alínea “e”, mas as mensalidades devidas ao sindicato”.

Cláusula 81ª. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL. ARTIGO 513, “E”, DA CLT. OBRIGATORIEDADE DE DESCONTO E RECOLHIMENTO, PELA EMPRESA, EM FAVOR DO SINDICATO PROFISSIONAL.

- A. Fica esclarecido para efeito desta cláusula que a Assembleia Geral Extraordinária de 20 de maio de 2019, a qual registrou a participação de associados e não associados, deliberou pela fixação da contribuição assistencial da ordem de 1,5% do salário, inclusive 13º salário, limitados ao mínimo de **R\$ 38,50** (trinta e oito reais e cinquenta centavos) e o máximo de **R\$ 77,00** (setenta e sete reais), ficando assegurado ao trabalhador que contribuir com o valor-teto o direito de sindicalizar-se sem ter que pagar a mensalidade associativa, bastando, para tanto, apresentar-se o trabalhador nesta condição apresentar-se na Secretaria Geral da entidade, munido da CTPS e do último recibo de pagamento para comprovar o recolhimento do valor-teto ora estabelecido.

- B. O recolhimento pela empresa será feito até o dia dez de cada mês, mediante boleto



bancário disponibilizado pelo sindicato profissional (por meio de seu sítio na *internet* ou remessa via Correios), sob pena de a primeira ter de pagar ao segundo o montante que tenha deixado de recolher, além de multa, por descumprimento desta cláusula no importe de 20% do valor devido, acrescido de juros de 1% ao mês, sem prejuízo da correção monetária do valor devido, na forma da lei, observado o limite previsto no Código Civil.

Direito de Oposição

- C. Será garantido ao empregado não sindicalizado o direito de oposição ao desconto da contribuição, desde que o faça pessoalmente, fruto de livre manifestação de vontade do trabalhador, na Sede da entidade, conforme deliberação da Assembleia Geral de 20 de maio de 2019, isto é, desde o dia 21 de maio de 2019 (primeiro dia útil seguinte à data da assembleia) até o dia 30 de maio de 2019, sem prejuízo do disposto na cláusula 80ª deste Instrumento.
- D. Oposições levada a efeito mediante listas ou cartas, mesmo enviadas ao Sindicato profissional através de cartório, serão consideradas desacato à Assembleia Geral e nulas de pleno direito, na forma do artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho.
- E. As partes celebrantes da presente Convenção Coletiva consignam o entendimento de que o custeio da luta sindical por todos os membros da categoria profissional, sejam eles sindicalizados ou não, não implica, de forma alguma, em afronta ao princípio da liberdade sindical, em especial, porque o desconto da contribuição assistencial não se configura em sindicalização automática e, considerando-se ainda que há uma efetiva desproporção entre o volume de material produzido para orientar os trabalhadores a apresentarem oposições e aquele utilizado para orientar os trabalhadores sobre a importância de serem sindicalizados, sendo que somente deveria ser cabível a aceitação de uma oposição após a perfeita instrução dos trabalhadores, para que pudesse se constatar que se trata de efetiva manifestação de suas vontades, devendo ser considerado dever de todas as instituições que tratam sobre o tema envidar esforços neste sentido a exemplo do Ministério Público da Bahia, que lançou a “Cartilha sobre Liberdade Sindical” resultado de acordo firmado entre o MPT e a Brasway S.A. Indústria e Comércio.

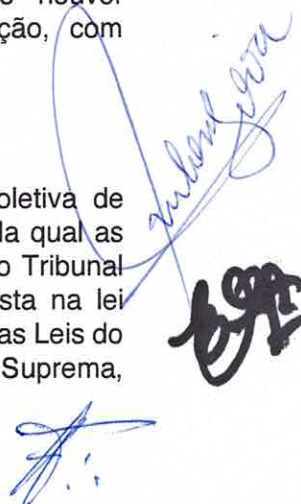
Alteração do valor da contribuição

- F. Sempre que na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho houver reajustamento salarial, a contribuição será reajustada, na mesma proporção, com arredondamento para cima.

Inexistência de outro tipo de contribuição

- G. Fica esclarecido, para os efeitos de direito, que a presente Convenção Coletiva de Trabalho, não cuida de Contribuição Confederativa, (CF, art. 8º, IV), razão pela qual as partes reconhecem a inaplicabilidade da Súmula nº 666, editada pelo Supremo Tribunal Federal, porquanto aqui se cuida apenas de Contribuição Assistencial prevista na lei ordinária, expressamente autorizada pelo artigo 513, letra “e” da Consolidação das Leis do Trabalho, nos termos do mais recente entendimento editado pela mesma Corte Suprema, acima transcrito.





H. Neste ato as empresas assumem, através do Sindicato representante da categoria econômica, ora convenente, o dever de aplicar o entendimento do Supremo Tribunal Federal, proferido na decisão de sua Segunda Turma, por unanimidade, nos Recursos Extraordinários nº 189.960-3 de 10-08-2001 e 337.718-3, de 1º-08-2002, cujos eminentes Relatores foram respectivamente os ministros MARCO AURÉLIO e NELSON JOBIM, bem como os entendimentos exarados pelo Colendo TST e Egrégio TRT da 2ª Região, na seqüência transcritos:

“EMENTA: (Ministro Marco Aurélio)

CONTRIBUIÇÃO – CONVENÇÃO COLETIVA. A contribuição prevista em convenção coletiva, fruto do disposto no artigo 513, alínea “e”, da Consolidação das Leis do Trabalho, é devida por todos os integrantes da categoria profissional, não se confundindo com aquela versada na primeira parte do inciso IV do artigo 8º da Carta da República. (RE-189.960-3, MARCO AURÉLIO, DE 10.08.2001).”

Conclusão final, do mesmo julgamento unânime:

“Por tais razões, conheço deste recurso extraordinário e o provejo, para inverter a conclusão a que chegaram Juízo e Órgão revisor, julgando assim, improcedentes os pedidos formulados na ação principal e na cautelar, portanto tenho as autoras como compelidas a satisfazer a contribuição que, por sinal, como está na sentença de folha 160, foi prevista em convenção coletiva de trabalho firmada entre o sindicato-réu e a entidade patronal respectiva.”

Recurso Extraordinário nº 337.718-3

“DECISÃO. (Ministro Nelson Jobim)

O Sindicato agravante transcreve precedente mais recente da Segunda Turma para sustentar o restabelecimento integral da Cláusula impugnada.

Destaco, na ementa:

CONTRIBUIÇÃO – CONVENÇÃO COLETIVA. A contribuição prevista em convenção coletiva, fruto do disposto no artigo 513, alínea “e”, da Consolidação das Leis do Trabalho, é devida por todos os integrantes da categoria profissional, não se confundindo com aquela versada na primeira parte do inciso IV do artigo 8º da Carta da República. (RE-189.960-3, MARCO AURÉLIO, DE 10-08-2001).

Estive presente no julgamento do referido recurso.

Acompanhei MARCO AURÉLIO.

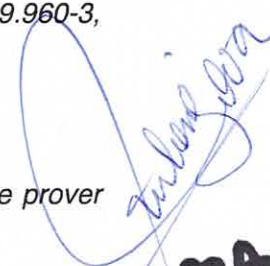


Coerente com a posição tomada, dou provimento ao regimental para conhecer e prover integralmente o RE do SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC e outros.

Publique-se.

Brasília, 1º de agosto de 2002.

Ministro MARCO AURÉLIO – Relator”

 - 28 -

“CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL - Tenho por entendimento que, na medida em que fica expressamente assegurada a oposição dos empregados, associados ou não ao sindicato, ao pagamento da taxa criada, não há como se vislumbrar qualquer violação do preceito constitucional da liberdade do empregado de se associar. O que está sendo dito é da razoabilidade, especialmente quanto aos não sindicalizados, no sentido de que devam contribuir para o sindicato, com a taxa prevista, pelo sucesso obtido no dissídio. Não aplico o Precedente Normativo nº 119 desta Casa, uma vez que ele afirma que a cobrança da contribuição assistencial do não associado fere a liberdade sindical, invocando os arts. 5º e 8º da Constituição Federal. Examinando essa matéria, o STF tem decidido reiteradas vezes que a contribuição assistencial não tem -status- constitucional, logo, não há como se aplicar norma constitucional quando o STF diz que essa aplicação é indevida. Recurso Ordinário em Ação Anulatória a que se dá provimento em parte. TST – ROAA – 15/2004-000-20.00.0 (Ac. SDC) – 20ª Reg. – Relator Min. Jose Luciano de Castilho Pereira – DJ 1.7.05, pág. 445”

*“1.3.1. Note-se que o inciso III do art. 8º da CF recepcionou o disposto no art. 513, “a”, da CLT, pois a norma constitucional dispõe que “ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais e administrativas”, redação que se iguala ao texto da lei ordinária, validando-a. Portanto, se a contribuição assistencial, de acordo com o posicionamento do STF, não tem origem constitucional, concluiu-se que não procede a afirmação contida no PN 119 do TST, de que a fixação da contribuição assistencial a todos os membros da categoria ofende a Constituição Federal. Ao contrário, a previsão está na lei e seria necessária a declaração de sua inconstitucionalidade para que seja aceita tal restrição. Aliás, existe até mesmo uma impropriedade na discussão teórica, pois o PN 119 faz referência ao art. 5º, inciso XX, e art. 8º, inciso V, que tratam da filiação e desfiliação do trabalhador ao sindicato, questão esta que não se identifica com a prerrogativa de estipular contribuição assistencial em negociação coletiva. Uma regra trata do direito de livre associação do trabalhador a uma entidade sindical ou profissional e outra é a prerrogativa do sindicato de impor, em assembleia, a contribuição assistencial. A filiação ou desfiliação remonta à vontade subjetiva do trabalhador de querer participar da vida sindical e tirar proveito pessoal das vantagens que a entidade oferece aos associados (colônia de férias, serviço médico e odontológico, empréstimos, cursos etc.). **A faculdade de associar-se ou não à entidade sindical, conforme previsto no art. 5º, inc. XX, e no art. 8º, inc. V, da CF, não guarda nenhuma identidade com o estabelecimento de contribuições em assembleia da entidade sindical. Associado é aquele que contribui mensalmente para fazer uso das vantagens que o sindicato oferece aos seus associados. É verdade que ninguém pode ser obrigado a filiar-se ou manter-se filiado a entidade sindical.** Mas também é verdade que ninguém tem a faculdade de filiar-se ou de desfiliar-se de sua categoria profissional a que pertence. Em relação à categoria profissional é impertinente falar em filiar-se ou desfiliar-se. O sindicato representa a todos os trabalhadores da categoria e não está proibido pela Constituição de votar contribuições a todos. O que a constituição proíbe é a fixação de contribuição confederativa abrangendo associados e não associados. Como escreveu Campos Batalha: “Ninguém será obrigado a sindicalizar-se ou a manter-se filiado a sindicato, como associado. Entretanto, a pertinência à categoria não exclui a liberdade de sindicalização e é inerente à própria organização sindical (Sindicatos/Sindicalismo, LTr, ed. 1992)” (Processo TRT/SP nº 00958.2009.042.02.00-4 – 6ª Turma – Rel. Des. Luiz Edgar Ferraz de Oliveira) (destaques nossos).*







Da aprovação pelo Ministério Público do Trabalho da 2ª Região

- I. As partes convenientes informam aos seus representados que a redação da presente cláusula conta com a aprovação do Ministério Público do Trabalho da 2ª Região, defensor dos interesses sociais e individuais indisponíveis dos trabalhadores (CF, art. 127, caput), como se afere nos autos dos Inquéritos Cíveis nos 000895.2005.02.000/1 e 001882.2012.02.000/2.

CLÁUSULA 82ª. INADIMPLÊNCIA PRETÉRITA E ESTÍMULO À NEGOCIAÇÃO

As empresas que deixaram de descontar e recolher ao sindicato profissional as contribuições fixadas pelas assembleias autorizativas das convenções coletivas de trabalho, mas que passaram a cumprir tal obrigação rigorosamente a partir de agora, poderão pagar o débito em 60 parcelas mensais iguais.

Parágrafo único. A vantagem do parcelamento acima referido cessará na hipótese de nova inadimplência.

CLÁUSULA 83ª. DIREITO DE EXCLUSÃO DA REPRESENTAÇÃO

- I. Tendo em vista o disposto no art. 8º, V, da Constituição Federal, reserva-se ao trabalhador o direito de se excluir da representação do suscitante, ficando assegurado também à empresa empregadora o direito de aplicar ao excludente as cláusulas da Convenção, desde que supra o dever relativo à contribuição imposta pela assembleia autorizativa.

Esta obrigação de fazer emana do Decreto Lei nº 1.402 de 5 de julho de 1939, que investiu o suscitante de prerrogativas e que dispõe:

Art. 36. Os empregadores ficam obrigados a descontar na folha de pagamento dos seus empregados as contribuições por estes devidas ao sindicato.

Art. 38. Constituem o patrimônio das associações sindicais:

a) as contribuições dos que participarem da profissão ou categoria, nos termos da alínea f) do art. 3º;

Art. 3º São prerrogativas dos sindicatos:

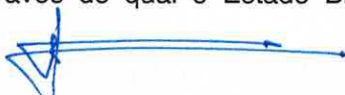
f) impor contribuições a todos aqueles que participam das profissões ou categorias representadas.

Da aplicabilidade do Artigo 5º, II, da Constituição Federal

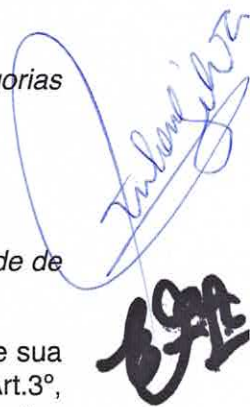
CF, Art. 5º. [...]

II – ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei.

Este dispositivo constitucional autoriza o Suscitante a fixar contribuição por meio de sua assembleia, “em virtude” de lei, que é o Decreto-Lei nº 1.402 de 5 de julho de 1939, Art.3º, letra “f”, através do qual o Estado Brasileiro atribui ao suscitante essa prerrogativa







posteriormente recepcionada pelo Art.513, "e" da CLT, - Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943.

Segurança Jurídica, Proteção Constitucional.

- II. Pelo Artigo 7º, incisos VI e XXVI, que reconhecem a Convenção Coletiva de Trabalho, com poderes até para reduzir salários; pelo Art.5º inciso XXXVI, que assegura que "a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada"; pelo Decreto-Lei nº 1.402 de 5 de julho de 1939, Art.3º, letra "f", através do qual o Estado Brasileiro atribui ao suscitante a prerrogativa posteriormente recepcionada pelo Art.513, "e" da CLT, - Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943.

Do direito adquirido

- III. A investidura do suscitante na condição de entidade sindical, capaz de representar e gerir os destinos de uma categoria profissional com prerrogativas que foram recepcionadas pela Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto-Lei, 5.452, de 1º de maio, de 1943 e por todas as Constituições do País configura o direito adquirido em relação à prerrogativa de impor contribuições a todos os integrantes da categoria profissional representada; Para observar-se o disposto no inciso II, do Art.5º, da Lei Maior, faz-se o que a lei manda e a Convenção Coletiva de Trabalho faz lei entre as partes, posto que, reconhecida pelo Artigo 7º, VI e XXVI.

Do Ato Jurídico Perfeito

- IV. O Termo de Ajuste de Conduta – TAC, assinado perante o Ministério Público do Trabalho, da 2ª Região, - Inquéritos Cíveis nos 000895.2005.02.000/1 e 001882.2012.02.000/2, exigindo que se reconheça o direito de oposição ao desconto da contribuição imposta pela assembleia geral da classe, é um ato jurídico perfeito, posto que dele emanam direitos e obrigações, tais como a possibilidade de o suscitante preservar a assistência tradicionalmente prestada aos trabalhadores e seus familiares, mantendo para tanto seu quadro de funcionários da ordem de mais de 850 funcionários.

CLÁUSULA 84ª. ESTÍMULO À SINDICALIZAÇÃO E À SOLIDARIEDADE

A empresa se compromete a envidar esforços de conscientização de seus empregados no que concerne à política de solidariedade entre os integrantes da classe trabalhadora. Para tanto, a empresa incentivará e/ou não discriminará a filiação de seus empregados ao seu sindicato representativo, propiciando a implantação do previsto nas normas coletivas da categoria, inclusive no que se refere ao desconto da mensalidade associativa na folha de pagamento e oportuno repasse à respectiva entidade sindical.

Já as demandas advindas das normas trabalhistas e da nova economia conduzem as empresas ao associativismo sindical patronal, como única entidade com legitimidade legal de execução de políticas e ações coletivas que impactam positivamente o ambiente de negócios e, em consequência, a manutenção e a geração de empregos.



CLÁUSULA 85ª. MENSALIDADES ASSOCIATIVAS

Obrigam-se as empresas a descontar, em folha de pagamento, as mensalidades associativas de seus empregados, mediante prévia comunicação do sindicato suscitante, o qual remeterá às mesmas relações de seus associados que tenham autorizado o desconto em folha.

§ 1.º Juntamente com o recolhimento das contribuições descontadas, as empresas informarão eventuais desligamentos ou afastamentos que justifiquem a devolução dos recibos.

§ 2.º Os recolhimentos serão efetuados junto ao Banco do Brasil S/A, em conta vinculada do Sindicato suscitante de nº 884.360/0-SL, dentro do prazo de 10 (dez) dias úteis.

CLÁUSULA 86ª. CONTRIBUIÇÕES DEVIDAS AO SINDICATO PATRONAL.

§ 1.º CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL. A reforma trabalhista (Lei 13.467/2017) ampliou a responsabilidade do SinHoRes Osasco – Alphaville e Região na defesa dos interesses da categoria econômica durante as negociações coletivas, ao estabelecer a prevalência do negociado sobre o legislado, conferindo à CCT – Convenção Coletiva de Trabalho superioridade em relação a legislação vigente, nos termos do artigo 611-A. A Assembleia Geral instituiu a Contribuição Negocial Patronal a todas as empresas abrangidas, atendidas e beneficiadas pela Convenção Coletiva de Trabalho, independentemente do regime tributário ou número de trabalhadores. Tal contribuição cuida de provisionar a representação patronal de recursos humanos e materiais para promover as CCTs, assim como, manutenção das Comissões Patronais permanentes de revisão e avaliação contínua das normas convencionais.

I – Considerando que a Convenção Coletiva de Trabalho possui força de lei, a cláusula da Contribuição Negocial Patronal, devidamente aprovada em AGE e instituída na CCT, é de cumprimento **obrigatório** para toda a categoria econômica representada pelo SinHoRes Osasco - Alphaville e Região;

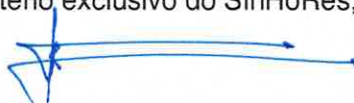
II – O recolhimento ocorrerá **anualmente** até o **dia 31**, do mês de **JULHO**. Os respectivos valores, periodicamente corrigidos, e demais informações estão disponíveis no site: www.sinhoresosasco.com.br, na guia “Serviços, “Emissão de Guias de Contribuição” ou no banner “Guias de Contribuição”;

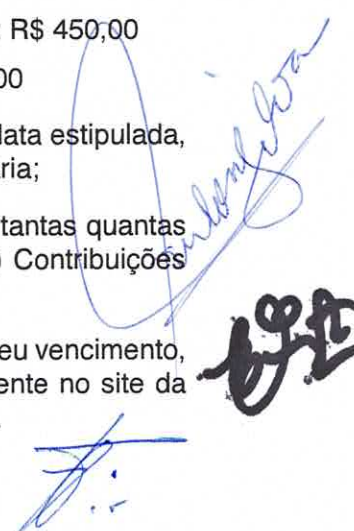
- a) Empresas Inscritas no SIMPLES ou dentro da sua margem de faturamento: R\$ 450,00
- b) Empresas no regime tributário de Lucro Presumido ou Lucro Real: R\$ 900,00

III – As empresas deverão efetuar o recolhimento de caráter compulsório na data estipulada, sob pena de a dívida ser acrescida de multa de 20%, juros e correção monetária;

IV – A Matriz deverá recolher a Contribuição Negocial Patronal para si e por tantas quantas forem as filiais. Por exemplo, uma matriz com duas filiais, recolherá 3 (três) Contribuições Negociais Patronais;

V – As empresas ficam obrigadas a solicitar o respectivo boleto, até a data de seu vencimento, ao Sindicato Empresarial. Os boletos também poderão ser emitidos diretamente no site da entidade e a critério exclusivo do SinHoRes, poderão ser enviados via correio.





§ 2.º CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL. A chamada reforma trabalhista, modificou a natureza jurídica da Contribuição Sindical (Imposto Sindical), mas não a extinguiu. Segue, portanto, devida por todas as empresas da base sindical do SinHoRes, independentemente do regime tributário ou número de trabalhadores. Por força de deliberação em Assembleia Geral, além de previsão expressa em Convenções passadas, sua destinação é o custeio da representação sindical empresarial e defesa de seus interesses coletivos e individuais na esfera política, administrativa e judicial. O não recolhimento implica no enfraquecimento e desarticulação da representação empresarial junto aos demais entes governamentais, instituições públicas e privadas e perante a própria representação sindical dos trabalhadores, enfraquecendo as empresas nas negociações coletivas.

I – A cobrança ocorre **anualmente** até o **dia 31**, do mês de **JANEIRO**. Os respectivos valores, reajustados periodicamente, constam na tabela fornecida pela **CNTur – Confederação Nacional de Turismo**, conforme o enquadramento do capital social de cada empresa e estão disponíveis no site do SinHoRes, juntamente com uma explicação da regra de cálculo.

§ 3.º CONTRIBUIÇÃO DE FISCALIZAÇÃO PATRONAL. Para atender à Convenção Coletiva Específica das Gorjetas, parte integrante desta CCT, é devida pelas empresas que formalizarem o e-TIG – Termo de Implantação de Gorjeta Eletrônico – na modalidade Compulsória ou Espontânea, regularizando as gorjetas nas empresas.

I – Destina-se à manutenção da Comissão de Fiscalização Patronal de arrecadação, integração e distribuição das gorjetas nas empresas, composta por dirigentes das entidades sindicais da categoria econômica e profissional. Assim como, cobrir as despesas de desenvolvimento, manutenção e gerenciamento do software digital do sistema on-line chamado “e-TIG”, que serve as duas entidades sindicais e foi criado para simplificar o procedimento, otimizar a adesão e evitar deslocamentos físicos dentro da base facilitando, portanto, a regularização das gorjetas nas empresas;

II – Os respectivos valores, periodicamente corrigidos, e demais informações estão disponíveis no site: www.sinhoresosasco.com.br, no banner “e-TIG”;

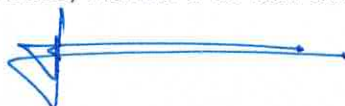
III – A Contribuição de Fiscalização Patronal será recolhida uma única vez, dentro da vigência do respectivo “Termo”, por ocasião da homologação do e-TIG - Termo de Implantação de Gorjeta: Compulsória ou Espontânea.

CLÁUSULA 87ª. TEMPO DE SERVIÇO DO MANDATÁRIO SINDICAL

Consideração pelos empregadores, como de efetivo serviço, de até 2 (dois) de seus empregados e durante até 3 (três) dias, uma só vez, no período de vigência do presente acordo, para o exercício de mandato, mediante aviso do sindicato suscitante, com no mínimo 8 (oito) dias de antecedência.

CLÁUSULA 88ª. QUADRO DE AVISOS

As empresas permitirão ao sindicato suscitante que mantenha quadro de avisos nos locais por ela determinados, visíveis e de fácil acesso para os trabalhadores, para a divulgação de



comunicados e matéria de interesse da categoria, para o que deverá o sindicato suscitante fornecer os quadros.

§ 1.º Será vedada a afixação de material político-partidário ou ofensivo a quem quer que seja, ou que viole a lei vigente.

§ 2.º O material deverá ser encaminhado às empresas, mediante protocolo, para a sua afixação pelo prazo que for solicitado.

CLÁUSULA 89ª. ATUAÇÃO SINDICAL

Assegura-se o acesso dos dirigentes sindicais às empresas, nos intervalos e ambientes destinados à alimentação e descanso, para desempenho de suas funções, vedada à divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva.

CLÁUSULA 90ª. ELEIÇÕES SINDICAIS

No período de eleições sindicais, as empresas permitirão o livre acesso nos locais de trabalho, por ela indicados, os quais serão adequados para os fins pretendidos dos mesários e fiscais, liberando os empregados eleitores pelo tempo necessário para o exercício do direito do voto.

CLÁUSULA 91ª. DELEGADOS SINDICAIS

Nos estabelecimentos com mais de 100 (cem) empregados, é assegurada a eleição direta de um representante, com as garantias do artigo 543 da CLT.

CLÁUSULA 92ª. FREQUÊNCIA LIVRE. DIRIGENTES SINDICAIS

Assegura-se a frequência livre dos dirigentes sindicais para participarem de assembleias e reuniões sindicais devidamente convocadas e comprovadas.

CLÁUSULA 93ª. RELAÇÕES DE CONTRIBUINTES

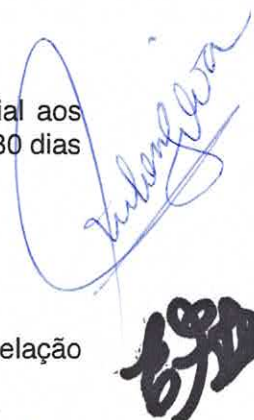
As empresas encaminharão cópias das guias de contribuições sindical e assistencial aos sindicatos ora convenientes, com a relação nominal dos salários, no prazo máximo de 30 dias após o desconto.

CLÁUSULA 94ª. CÓPIAS DAS RAIS

Obriga-se a empresa a remeter aos sindicatos ora convenientes, uma vez por ano, a relação dos empregados pertencentes à categoria.









CLÁUSULA 95ª. CÂMARA INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO

Mediante consenso e atentas à necessidade de incentivo à composição de conflitos, as partes convenientes instalam neste ato a Câmara de Conciliação Prévia da categoria, para dirimir questões oriundas do contrato de trabalho, descumprimento da convenção coletiva ou da própria lei positiva, e conciliar empregados e empregadores de forma intersindical.

§ 1.º A Câmara funcionará na sede do SinHoRes Osasco - Alphaville e Região ou local por este designado (ver em www.sinhoresosasco.com.br), e sempre será norteadada pelos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da valorização social do trabalho, da melhoria da condição social do trabalhador, do primado do trabalho e da justiça social, todos previstos nos artigos 1º, incisos III e IV, 7º, caput, 170 caput, e 193 da Constituição Federal, e terá os seguintes objetivos:

I – fomentar o integral cumprimento da legislação e da CCT por empregados e patrões, de modo que todos exerçam seus direitos e obrigações, prevenindo-se litígios e estimulando-se a harmonia no ambiente de trabalho dos estabelecimentos da categoria;

II – promover o diálogo entre as entidades signatárias deste instrumento e buscar a conciliação de litígios, necessidade cada vez mais presente ante o advento da Reforma Trabalhista, que potencializou o risco de custas processuais e honorários de sucumbência;

III – conciliar, sempre que possível, os conflitos trazidos pelas partes signatárias para composição, e colaborar com as negociações coletivas fornecendo informações que possam futuramente ser debatidos e eventualmente incluídos na CCT, promovendo-se a melhoria desta e a modernização das relações de trabalho; e

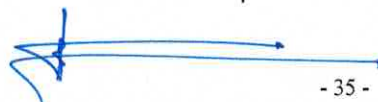
IV – Homologar rescisões de contrato de trabalho, como alternativa à homologação perante o sindicato laboral, na forma descrita na cláusula 51ª desta Convenção (empresas inadimplentes com o BSF - Benefício Social Familiar e com o Seguro de Vida, bem como empresas que não formalizaram ou não renovaram o Acordo Coletivo de Trabalho Específico de Gorjetas ou o e-TIG - Termo de Implantação de Gorjetas Eletrônico correspondente à modalidade de gorjetas praticada pela empresa).

§ 2.º Como forma de prestigiar a conciliação extrajudicial para reduzir o número de conflitos levados ao Poder Judiciário, as ações judiciais promovidas pelo SINTHORESP contra as empresas da categoria somente serão distribuídas após a realização da tentativa de composição amigável perante a Câmara Intersindical de Conciliação e Arbitragem.

§ 3.º Para os fins do parágrafo anterior, as convocações às empresas visando aferir o cumprimento da convenção coletiva de trabalho serão realizadas perante a Câmara Intersindical.

§ 4.º Por ser uma via alternativa de conciliação, os conflitos a serem submetidos à tentativa de composição serão indicados e assistidos unicamente pelas partes ora signatárias, por meio de dirigentes e/ou advogados indicados pelos sindicatos laboral e patronal.

I – Para obtenção de melhores resultados, a critério das entidades sindicais, árbitros profissionais poderão ser contratados para arbitrar e homologar os acordos, mas sempre sob







a coordenação, supervisão e participação do SINTHORESP e do SinHoRes.

§ 5.º Submetido o conflito à Câmara, esta designará sessão de conciliação por meio de notificação expedida ao endereço da empresa, assinada por um dirigente laboral e por um dirigente patronal, admitida a convocação por meio digital ou telefônico, desde que reste comprovada a efetiva ciência da empresa.

§ 6.º As empresas deverão comparecer na data designada, configurando o não comparecimento injustificado como tentativa de composição sem êxito, autorizando o SINTHORESP a promover a respectiva ação judicial.

§ 7.º As sessões de conciliação serão compostas por dois conciliadores, um pelo lado laboral e outro pelo lado patronal, **os quais terão igualdade e paridade de representação**, que por sua vez serão assistidos pelos advogados ou profissionais indicados pelas entidades signatárias para a composição do quadro funcional da Câmara de Conciliação.

§ 8.º Os conciliadores empenharão todos os esforços na composição, que por sua vez deverá ser a que melhor atende aos direitos dos trabalhadores, das empresas e das respectivas entidades sindicais.

§ 9.º Não sendo possível a solução do conflito na sessão inicial, mas presente a possibilidade de composição, poderá haver designação de novas sessões de conciliação, sempre segundo o bom senso e arbítrio dos conciliadores. Quando houver impossibilidade ou desinteresse na conciliação, será antecipado o término das negociações, consignando-se tal situação na respectiva ata.

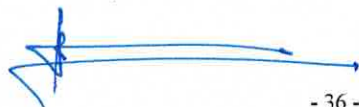
§ 10. Em caso de acordo, este será reduzido a termo e assinado pelos conciliadores e advogados e/ou representantes das entidades sindicais que acompanharam a negociação. A ata do acordo descreverá direitos, parcelas e respectivos valores, ressalvas e outras matérias que devam ser consignadas, bem como a orientação dada às partes assistidas sobre a necessária perenidade da conciliação, concernente ao objeto da controvérsia dirimida.

§ 11. Em caso de frustração da conciliação, será lavrada ata relatando as propostas debatidas e as razões que levaram ao insucesso das tratativas, como forma de contribuição para a celeridade da prestação jurisdicional, caso esta se faça necessária.

§ 12. Rescisões contratuais de trabalho feitas perante a Câmara, com o termo de homologação obrigatoriamente assinado pelos advogados ou representantes do SINTHORESP e do SINTHORES, pelas partes e, facultativamente, pelos advogados do trabalhador e da empresa eventualmente constituídos, porá fim a qualquer possibilidade de demanda judicial pertinente aos assuntos rescisórios consignados no Termo.

CLÁUSULA 96ª. CURSOS NOS SINDICATOS

As empresas poderão conceder estágios aos estudantes na forma da Lei nº 6.494/77, concedendo, ainda, uma bolsa de estudo para aperfeiçoamento do aluno, no decorrer dos cursos a serem promovidos pelos sindicatos convenientes.







CLÁUSULA 97ª. ESCOLAS DE HOTELARIA. CONVÊNIO DE APOIO MÚTUO

As partes convenientes assumem o compromisso de, mediante a escola de hotelaria a ser implantada, investirem na formação e aperfeiçoamento profissional, com vista à empregabilidade, aprimoramento da mão-de-obra, gestão empresarial e empreendedorismo.

§ 1.º Com este propósito, as partes se comprometem a manter estreito intercâmbio e apoio mútuo às respectivas Escolas de Hotelaria, que continuarão autônomas, geridas pelas respectivas administrações, com independência e responsabilidade, sem interferência de uma e outra em sua atuação.

§ 2.º Assim, o apoio mútuo deverá conduzir a unificação dos programas de ensino e à diplomação conjunta como forma de prestígio das categorias econômica e profissional.

§ 3.º Com este propósito de apoio mútuo, fica constituída uma comissão paritária assim composta:

- a) Representação econômica: Paulo César Andrade, Benedito Ferreira dos Santos e Danilo Diovanni Roberti.
- b) Representação profissional: Rubens Fernandes da Silva, Darly Alves de Abreu e Paulo Augusto Pereira.

§ 4.º A comissão ora constituída, no prazo de 120 dias, apresentará às partes convenientes minuta de Regimento para reger o Convênio de Apoio Mútuo, que por sua vez se reunirá, nos 30 dias subseqüentes, para sua discussão e assinatura do texto final. Ficará assegurada a participação das representações profissional e econômica, já nomeadas, e assento nos Conselhos Consultivos das respectivas Escolas.

CLÁUSULA 98ª. COMISSÃO PARITÁRIA. APERFEIÇOAMENTO DAS CLÁUSULAS CONVENCIONAIS

As partes convenientes assumem o compromisso de estudar o aperfeiçoamento das cláusulas da presente Convenção Coletiva – inclusive para fins de alteração da forma de enquadramento salarial das empresas da categoria –, o que será feito pelas comissões obreira e patronal já eleitas, as quais se reunirão 1 (uma) vez por mês com esse intuito.

§ 1.º As entidades sindicais representativas, através da Comissão Paritária, avaliarão o mercado de saúde privada, a legislação e a modernidade, realizando estudos de avaliação de alternativas ao modelo de Plano de Saúde tradicional, cuja ampla cobertura ditada pela A.N.S. acabou fazendo com que os preços praticados tornassem difícil sua implantação pelas empresas. Ao final dos estudos, as entidades convenientes poderão editar Termo Aditivo, alterando as exigências previstas nesta Convenção para disponibilização da Assistência Saúde à categoria, visando o caráter social da medida.

§ 2.º Da mesma forma preconizada no parágrafo anterior, a Comissão Paritária avaliará os impactos do Programa do Governo Federal chamado e-Social, que vai alterar, em breve, toda a metodologia de Segurança e Medicina do Trabalho, PPRA, PCMSO, etc., nas empresas. Com o objetivo de que as empresas possam cumprir as exigências legais adequadamente, as entidades sindicais poderão, se for o caso, realizar Termo Aditivo sobre essa matéria.

Handwritten signature
1971

XII – DISPOSIÇÕES GERAIS

CLÁUSULA 99ª. ABRANGÊNCIA

A presente convenção abrangerá a todos os integrantes das categorias profissional e econômica representadas, independentemente de fazerem parte ou não nos quadros associativos das Entidades suscitante e suscitadas, isto é, na mesma área geográfica comum a todas as entidades.

§ 1.º Observar-se-á rigorosamente o artigo 1º do atual Estatuto do suscitante, adaptado ao Novo Código Civil, para todos os efeitos legais, inclusive enquadramento sindical, no tocante a todos os Municípios **efetivamente abrangidos pela base territorial comum aos sindicatos, indicada na cláusula 2ª desta Convenção:**

ESTATUTO SOCIAL

TÍTULO I

CONSTITUIÇÃO E AFINS

Art. 1º. O SINTHORESP – Sindicato dos Trabalhadores em Hotéis, Apart Hotéis, Motéis, Flats, Pensões, Hospedarias, Pousadas, Restaurantes, Churrascarias, Cantinas, Pizzarias, Bares, Lanchonetes, Sorveterias, Confeitarias, Docerias, Buffets, Fast-Foods e Assemelhados de São Paulo e Região designação figurada do Sindicato dos Empregados no Comércio Hoteleiro e Similares de São Paulo, tem foro e sede em São Paulo, com prazo de duração indeterminado, sendo constituído para representar os trabalhadores empregados do comércio hoteleiro e similares, alimentação preparada e bebidas a varejo em sua base territorial, constituída pelos seguintes municípios do Estado de São Paulo: São Paulo, Osasco, Guarulhos, Guararema, Itapeverica da Serra, Atibaia, Barueri, Biritiba Mirim, Bom Jesus dos Perdões, Brás Cubas, Arujá, Caieiras, Cabreúva, Cajamar, Carapicuíba, Cotia, Embu, Embu-Guaçu, Ferraz de Vasconcelos, Francisco Morato, Franco da Rocha, Itapevi, Itaquaquecetuba, Jandira, Jordanésia, Juquitiba, Mairiporã, Mogi das Cruzes, Nazaré Paulista, Pirapora do Bom Jesus, Poá, Salesópolis, Santa Isabel, Santana do Parnaíba, Suzano, Taboão da Serra e Vargem Grande Paulista.

Parágrafo único - Compreendem-se na representação do sindicato os trabalhadores dos seguintes setores:
I - hotéis, apart hotéis, motéis, flats, hospedarias, pensões, pousadas, casas de hospedagem e assemelhados;
II - restaurantes, churrascarias, pizzarias, cantinas, fast-foods, rotisseries, serviços de alimentação preparada e bebidas a varejo e afins;
III - bares, confeitarias, docerias, lanchonetes, sorveterias, pastelarias, buffets, casas de bebidas a varejo e similares.

NOTA: relativamente à expressão “fast-food” na área geográfica correspondente ao Município de São Paulo, exclusivamente, a representatividade está “sub-judice”.

§ 2.º Em que pese a VACATIO LEGIS, em havendo previsão legal de espontaneidade em relação a qualquer tipo de contribuição para o sindicato, o direito de oposição ao desconto, previsto na Cláusula 77ª, considerando a interpretação adotada pelo STF em relação ao art. 8º, V, da Constituição Federal, implicará auto exclusão do oponente – SPONTE SUA – da aplicabilidade desta CCT, ficando assegurado ao empregador o direito de suprir tal contrariedade à assembleia geral, pagando por ele.

CLÁUSULA 100ª. MULTA

O valor da multa pelo descumprimento de qualquer cláusula do presente acordo, à exceção daquelas que contenham penalidades específicas, é fixado em **R\$ 65,00** (sessenta e cinco reais), por empregado e por infração, valor este atualizado pelo índice legal vigente à época de sua aplicação, limitado na forma do Código Civil Brasileiro.

CLÁUSULA 101ª. PRORROGAÇÃO, REVISÃO E DENÚNCIA

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação, total ou parcial, da presente Convenção Coletiva, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo artigo 615 da CLT. Nestas condições, estando as partes ajustadas, e requerendo a juntada dos documentos inclusos, pede-se o registro e arquivamento do presente instrumento de CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, para que surta seus efeitos legais.

CLÁUSULA 102ª. DOS ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO

Nos termos do art. 8º, III, da Constituição Federal, combinado com o art. 620 da CLT, o SINTHORESP possui a prerrogativa de firmar convenções e acordos coletivos de trabalho que melhor atendam aos anseios de seus representados, e tomar as medidas necessárias para a defesa de seus direitos e interesses. Não obstante, de modo a prestigiar a atuação do sindicato representante da categoria econômica e como mais um meio de aferir o cumprimento dos direitos trabalhistas, as empresas interessadas a celebrar acordos coletivos de trabalho serão encaminhadas ao SinHoRes para obtenção de certidão negativa de pendências de obrigações previstas na CCT.


CLÁUSULA 103ª. ESCLARECIMENTO FINAL

Fica esclarecido a título de cautela que as cláusulas aqui pactuadas, face ao disposto no artigo 7º da CF, especialmente o inciso XXVI, têm eficácia equivalente à Lei.

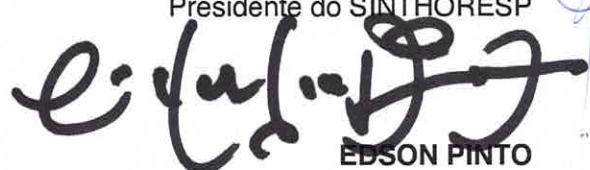
O presente pacto exclui a aplicação do Precedente Normativo nº 119 do Colendo TST, posto que é exatamente para evitar a aplicação de tal Precedente que as partes fazem aqui concessões, até tornar possível o presente pacto. Ressalte-se que o mesmo artigo 7º, em seus incisos VI, XIII e XIV, atribui à Convenção Coletiva de Trabalho poderes acima da Lei e, princípio geral de direito, *“quem pode o mais, pode o menos”*. Ademais, é condição ajustada, na presente Convenção Coletiva de Trabalho, a adoção do entendimento do Supremo Tribunal Federal, nos Recursos Extraordinários nºs 189.960-3 e 337.718-3, conforme explicitado na Cláusula 78ª supra, dado que a contribuição aqui adotada é apenas aquela autorizada pelo artigo 513, letra “e”, da CLT.



São Paulo, 10 de dezembro de 2019.



FRANCISCO CALASANS LACERDA
Presidente do SINTHORESP



EDSON PINTO

Presidente do SINTHORES OSASCO - ALPHAVILLE E REGIÃO